

**Arbeidstakeres lojalitetsplikt og adgangen til  
forberedelseshandlinger ved overgang til  
konkurrerende virksomhet**



Universitetet i Oslo  
Det juridiske fakultet

Kandidatnummer: 682  
Leveringsfrist: 25.04.2012

Til sammen 17 786 ord

23.04.2012

# Innholdsfortegnelse

<b><u>1</u></b>	<b><u>INNLEDNING</u></b>	<b><u>1</u></b>
<b>1.1</b>	<b>Avhandlingens tema</b>	<b>1</b>
<b>1.2</b>	<b>Problemstilling</b>	<b>2</b>
<b>1.3</b>	<b>Avgrensninger</b>	<b>2</b>
<b>1.4</b>	<b>Begrepsavklaring</b>	<b>3</b>
1.4.1	Innledning	3
1.4.2	Troskapsplikt/lojalitetsplikt	3
1.4.3	Arbeidsgiver og arbeidstaker	3
1.4.4	Forberedelseshandlinger	4
1.4.5	Konkurrerende virksomhet	4
1.4.6	Tvangssituasjon	5
<b>1.5</b>	<b>Konsekvensene ved brudd på lojalitetsplikten</b>	<b>5</b>
<b>1.6</b>	<b>Rettskildesituasjonen</b>	<b>6</b>
<b>1.7</b>	<b>Den videre fremstillingen</b>	<b>8</b>
<b><u>2</u></b>	<b><u>LOJALITETSPLIKTEN OG HENSYN SOM GJØR SEG GJELDENE</u></b>	<b><u>9</u></b>
<b>2.1</b>	<b>Lojalitetsplikten</b>	<b>9</b>
<b>2.2</b>	<b>Generelt om hensynene som gjør seg gjeldende</b>	<b>10</b>
<b>2.3</b>	<b>Hensynenes betydning der man nærmer seg slutten av arbeidsforholdet</b>	<b>12</b>
<b>2.4</b>	<b>Oppsummerende betraktninger</b>	<b>14</b>
<b><u>3</u></b>	<b><u>HVILKE FORBEREDELSESHANDLINGER ARBEIDSTAKER KAN FORETA DER VEDKOMMENDE NÆRMER SEG SLUTTEN AV ARBEIDSFORHOLDET</u></b>	<b><u>15</u></b>
<b>3.1</b>	<b>Utgangspunkter</b>	<b>15</b>
3.1.1	Helhetsvurdering	15
3.1.2	Graden av direkte konkurranse/handlingens skadepotensiale	17

<b>3.2</b>	<b>Forberedelseshandlinger med begrenset skadepotensiale</b>	<b>18</b>
3.2.1	Innledning	18
3.2.2	Planlegging av konkurrerende virksomhet	19
3.2.3	Formelle forberedelseshandlinger	20
3.2.4	Deltakelse i det konkurrerende selskapets ledelse	22
3.2.5	Sonderinger i markedet	24

<b>3.3</b>	<b>Forberedelseshandlinger med større skadepotensiale</b>	<b>26</b>
3.3.1	Innledning	26
3.3.2	Rekruttering av arbeidsgivers ansatte	26
3.3.3	Kontakt med arbeidsgivers kunder eller forretningsforbindelser	29
3.3.4	Arbeidstakeren benytter seg av opplysninger fra arbeidsgiver i forbindelse med forberedelsen av konkurrerende virksomhet	32
3.3.5	Informasjonsplikt overfor arbeidsgiver?	33
3.3.5.1	Generelt om arbeidstakers informasjonsplikt	33
3.3.5.2	Hvorvidt arbeidstaker plikter å svare på spørsmål fra arbeidsgiver	37
3.3.5.3	Betydningen av at den konkurrerende virksomheten er av begrenset størrelse	38
3.3.5.4	Forhåndsavtale mellom arbeidstakerne vedrørende oppstart av konkurrerende virksomhet	39
3.3.5.5	Særlige omstendigheter som kan medføre at informasjonsplikt foreligger	41

## **4 NÆRMERE OM MOMENTER SOM KAN PÅVIRKE VURDERINGEN AV FORBEREDELSESHANDLINGENE** **42**

<b>4.1</b>	<b>Innledning</b>	<b>42</b>
<b>4.2</b>	<b>Forhold på arbeidsgivers side</b>	<b>42</b>
4.2.1	Generelt	42
4.2.2	Særskilte lojalitetskrav i enkelte bransjer?	43
4.2.3	Arbeidsgivers holdning til arbeidstakers forberedelseshandlinger	45
<b>4.3</b>	<b>Forhold på arbeidstakers side</b>	<b>48</b>
4.3.1	Innledning	48
4.3.2	God tro hos arbeidstaker	48
4.3.3	Arbeidstaker befinner seg i en tvangssituasjon	49
4.3.4	Forberedelseshandlinger foretatt i arbeidstiden	53
4.3.5	Grensen for ledende ansatte	55
4.3.5.1	Hensynene som begrunner en strengere lojalitetsplikt for ledende ansatte	55
4.3.5.2	Hva som kreves for at arbeidstaker skal kunne sies å ha en ”ledende stilling”	57

4.3.5.3	I hvilken grad lojalitetsplikten skjerpes som følge av arbeidstakers ledende stilling	58
---------	---	----

<b><u>5</u></b>	<b><u>DE LEGE FERENDA-BETRAKTNINGER</u></b>	<b><u>59</u></b>
-----------------	---	------------------

<b><u>6</u></b>	<b><u>KILDER</u></b>	<b><u>63</u></b>
-----------------	----------------------	------------------

<b>6.1</b>	<b>Litteraturliste</b>	<b>63</b>
------------	------------------------	-----------

<b>6.2</b>	<b>Lovregister</b>	<b>64</b>
------------	--------------------	-----------

<b>6.3</b>	<b>Rettspraksis</b>	<b>65</b>
------------	---------------------	-----------

6.3.1	Høyesterettsavgjørelser	65
-------	-------------------------	----

6.3.2	Lagmannsrettsavgjørelser	65
-------	--------------------------	----

6.3.3	By- og herredsrettsavgjørelser	66
-------	--------------------------------	----

<b>6.4</b>	<b>Andre kilder</b>	<b>66</b>
------------	---------------------	-----------

# 1 Innledning

## 1.1 Avhandlingens tema

Situasjoner der arbeidstakere avslutter arbeidsforholdet for å starte hos en konkurrent eller starte ny virksomhet i konkurranse med tidligere arbeidsgiver, kan medføre særlige konkurransemessige utfordringer. Arbeidsgiver må ikke bare erstatte arbeidstakeren, men må også tilpasse seg konkurransesituasjonen som oppstår ved at en ny aktør etableres innenfor det aktuelle forretningsområdet. Denne nye aktøren har, i kraft av arbeidstakers erfaring fra det avsluttede ansettelsesforholdet, inngående kjennskap til arbeidsgivers styrker og svakheter.

Utfordringene vil særlig være merkbare for såkalte kunnskapsbedrifter, eksempelvis advokatfirmaer, bemanningsbyråer og eiendomsmeglerfirmaer. Verdiene i slike selskaper består i stor grad av arbeidstakerne som til enhver tid arbeider der, i form av kompetansen disse besitter.<sup>1</sup> Disse bedriftene vil være sårbare for at ansatte velger å bryte ut av selskapet for å drive konkurrerende virksomhet. Situasjonen vil være spesielt utfordrende der oppstart av konkurrerende virksomhet resulterer i oppsigelser i stor skala fra arbeidsgivers øvrige ansatte til fordel for den nye virksomheten. I noen tilfeller kan dette lede til at selskapets verdi går tapt mer eller mindre over natten, ved at arbeidstakerne og deres kompetanse forsvinner ut av bedriften uten at selskapet klarer å kompensere for tapet som oppstår i den forbindelse.

Det er imidlertid ikke bare bedrifter innenfor kunnskapsintensive næringer som har behov for å beskytte seg mot arbeidstakers overgang til konkurrerende virksomhet, selv om behovet ofte vil kunne være mer presserende innenfor slike bransjer.

Beskyttelsesbehovet kan tvert imot sies å være gjennomgående for alle arbeidsgivere.

---

<sup>1</sup> Lunde (2001) s. 387.

Det foreligger dermed et sterkt praktisk behov for å klarlegge hvilke grenser som gjelder for arbeidstakers adgang til å forberede konkurrerende virksomhet.

## 1.2 Problemstilling

Avhandlingens problemstilling er med dette som bakgrunn å redegjøre for hvilke grenser lojalitetsplikten setter for arbeidstakers forberedelseshandlinger ved oppstart av eller overgang til konkurrerende virksomhet.

## 1.3 Avgrensninger

Temaet er potensielt meget omfattende, og det er nødvendig å avgrense avhandlingens innhold nærmere.

Avhandlingens tema er altså hvilke grenser lojalitetsplikten setter for arbeidstakers forberedelseshandlinger. Avhandlingen avgrenses derfor mot en fremstilling av den alminnelige adgangen til å drive konkurrerende virksomhet under arbeidsforholdets løp (adgangen til bierverv). Det avgrenses også mot en redegjørelse for de skranker markedsføringsloven § 2 (tidligere markedsføringsloven § 1) setter for adgangen til å starte konkurrerende virksomhet. Høyesterett slo i Rt. 1990 s. 607 fast at den tidligere markedsføringsloven § 1 kunne få anvendelse også i tilfeller som gjaldt arbeidstakers handlinger i ansettelsestiden, men at lovbestemmelsen sjelden ville få selvstendig betydning i disse tilfellene grunnet den alminnelige lojalitets- og troskapsplikten.<sup>2</sup> Det fremstår derfor som naturlig å avgrense mot en nærmere redegjørelse for bestemmelsen og dens betydning.

Det avgrenses videre mot en redegjørelse for situasjoner der det foreligger konkurranseklausuler, herunder såkalte ikke-rekrutteringsklausuler. Dette fordi slike klausuler reiser andre rettsspørsmål enn de som oppstår i forbindelse med

---

<sup>2</sup> Rt. 1990 s. 607 (se s. 614).

lojalitetsplikten. En redegjørelse for slike situasjoner faller dermed utenfor avhandlingens naturlige rammer.

I avhandlingen vil jeg heller ikke gå nærmere inn på de mulige identifikasjonsspørsmålene som oppstår der arbeidstakers nærstående driver konkurrerende virksomhet.

## 1.4 Begrepsavklaring

### 1.4.1 Innledning

Enkelte sentrale begreper vil bli benyttet gjennomgående i avhandlingen. Disse vil bli nærmere definert i det følgende.

### 1.4.2 Troskapsplikt/lojalitetsplikt

Begrepene troskapsplikt/lojalitetsplikt er ikke definert i arbeidsmiljøloven (heretter kalt ”aml.”), og brukes i juridisk teori om hverandre. Det er likevel klart at begge uttrykkene sikter til det samme forholdet; plikten arbeidstaker i kraft av ansettelsesforholdet har til å fremme arbeidsgivers interesser på en lojal måte. I denne avhandlingen vil betegnelsen ”lojalitetsplikt” bli benyttet om denne plikten.<sup>3</sup>

### 1.4.3 Arbeidsgiver og arbeidstaker

Aml. § 1-8 inneholder definisjoner av hva som menes med begrepene arbeidsgiver og arbeidstaker.

Arbeidstakerbegrepet er definert i bestemmelsens første ledd: ”Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid i annens tjeneste”. Denne forståelsen av begrepet

---

<sup>3</sup> Se avhandlingens punkt 2.1 for en utdypende redegjørelse for lojalitetsplikten og dens konsekvenser for arbeidstakers adgang til forberedelseshandlinger.

vil også bli lagt til grunn i avhandlingen. Selvstendige oppdragstakere, konsulenter mv. regnes ikke som ”arbeidstakere”. Man anses i alminnelighet som arbeidstaker helt til utløpet av oppsigelsesperioden.

Arbeidsgiverbegrepet er på mange måter en speilvending av arbeidstakerbegrepet, og er definert i aml. § 1-8 annet ledd: ”Med arbeidsgiver menes i denne lov enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste”. Denne forståelsen vil også bli lagt til grunn i denne avhandlingen.

#### 1.4.4 Forberedelseshandlinger

Igangsetting av virksomhet krever forberedelser på ulike plan. Dette gjelder både ren planlegging, og faktiske handlinger som følger opp planleggingen. I avhandlingen har jeg valgt å anse alle handlinger som kan tenkes gjennomført ved etablering av eller overgang til konkurrerende virksomhet som ”forberedelseshandlinger”. En del forberedelseshandlinger vil likevel bare være aktuelle der en står overfor etablering av ny virksomhet – blant annet gjelder dette planlegging av den konkurrerende virksomheten, samt formelle forberedelseshandlinger i tilknytning til oppstarten (stiftelse av selskapet, leie av lokaler m.m.).

#### 1.4.5 Konkurrerende virksomhet

Konkurranse mellom virksomheter er i alminnelighet antatt å foreligge der flere økonomiske enheter søker å nå samme mål, og den enkelte virksomheten kan vinne fordeler på den annens bekostning.<sup>4</sup> Dersom virksomhetene driver innenfor samme bransje, slik at den ene virksomhetens handlinger kan medføre negative økonomiske konsekvenser for den andre, anses virksomhetene for å være konkurrerende i relasjon til denne avhandlingen.

---

<sup>4</sup> Dege (2009) s. 940, Borch og Fougner (2000) s. 68.



#### 1.4.6 Tvangssituasjon

Begrepet vil i avhandlingen bli benyttet om situasjoner der arbeidstaker er nødt til å se seg om etter nytt arbeid, eksempelvis på grunn av at arbeidsgiver har besluttet å permittere ansatte, legge ned virksomheten eller foreta nedbemanning. Dersom arbeidstaker befinner seg i en slik situasjon, kan det få betydning for hvor lojalitetsplikten grenser skal gå.<sup>5</sup>

#### 1.5 Konsekvensene ved brudd på lojalitetsplikten

Hvilke konsekvenser brudd på lojalitetsplikten får for arbeidstaker vil kunne variere sterkt, blant annet avhengig av illojalitetens grovhet. En mulig konsekvens er at domstolene konstaterer at arbeidstakers forberedelseshandlinger medfører brudd på lojalitetsplikten. Domstolene vil imidlertid sjelden ta eksplisitt stilling til hvorvidt denne terskelen er overtrådt. Temaet for domstolene vil i alminnelighet være om det foreligger "vesentlig mislighold" av arbeidsavtalen (gir grunnlag for suspensjon eller avskjed, jfr. aml. §§ 15-13 og 15-14), om det foreligger "saklig" grunn for oppsigelse (jfr. aml. § 15-7), eller om det foreligger ansvarsgrunnlag for erstatningskrav. Vurderingen av hvorvidt det foreligger brudd på lojalitetsplikten vil ofte inngå som et ledd i slike vurderinger, og vil dermed komme mer eller mindre direkte til uttrykk i domspremissene.

Suspensjon, avskjed og oppsigelse vil som regel medføre større konsekvenser for arbeidstaker enn ren konstatering av illojalitet. Det er derfor naturlig at illojaliteten må være grovere for at slike konsekvenser skal bli aktuelle. Det vil altså være en høyere terskel for at slike konsekvenser skal kunne bli aktuelle. Dette er også lagt til grunn i rettspraksis, der domstolene ved flere anledninger har funnet at det forelå illojal opptreden, men at denne ikke var tilstrekkelig graverende til å berettige avskjed av arbeidstakeren.

Det er den nedre terskelen som hovedsakelig blir behandlet i avhandlingen – spørsmålet om det overhodet har skjedd et brudd på lojalitetsplikten. Terskelen vil få størst praktisk

---

<sup>5</sup> En utdypende redegjørelse for dette er foretatt under avhandlingens punkt 4.3.3.

betydning der arbeidsgiver krever erstatning fra arbeidstaker for tap bedriften ble påført som følge av illojale opptreden, da illojalitet fra arbeidstakers side her vil være tilstrekkelig ansvarsgrunnlag.<sup>6</sup> Spørsmålet blir i mange tilfeller dermed om det foreligger et økonomisk tap, og hvorvidt det kan påvises årsakssammenheng mellom illojaliteten og dette tapet.

Enkelte reaksjonsformer havner litt på siden av den ovenfor nevnte inndelingen i øvre/nedre terskel. Disse reaksjonsformene har et mer begrenset virkeområde, idet de er tilpasset mer spesielle situasjoner. En konsekvens av illojal opptreden fra arbeidstakers side kan for eksempel være at vedkommende fritas for arbeidsplikt ut oppsigelsestiden. Dette vil det unntaksvis være adgang til, forutsatt at arbeidstakeren beholder full lønn i hele oppsigelsestiden, jfr. Rt. 2009 s. 1183. Videre kan midlertidig forføyning etter tvisteloven kapittel 34 være egnet til å begrense de umiddelbare skadevirkningene av illojal opptreden. En slik forføyning kan eksempelvis forby arbeidstakeren å kontakte andre ansatte hos arbeidsgiver, og dermed hindre at disse aktivt rekrutteres til den konkurrerende virksomheten.

En uttømmende redegjørelse av de ulike reaksjonsformene vil ikke kunne foretas på en tilfredsstillende måte innenfor avhandlingens rammer. Fremstillingen vil derfor være konsentrert om en redegjørelse for den nedre terskelen for illojalitet. Spørsmålet blir dermed om det foreligger illojal opptreden fra arbeidstakers side.

## 1.6 Rettskildesituasjonen

Arbeidsmiljøloven har ingen bestemmelse som slår fast eksistensen av arbeidstakers lojalitetsplikt i arbeidsforholdet. At det på ulovfestet grunnlag eksisterer en slik plikt er likevel sikker rett, og ble blant annet lagt til grunn av Høyesterett i Rt. 1990 s. 607:

---

<sup>6</sup> Se blant annet LG-2010-73279 der Lagmannsretten fant at arbeidstakers illojale opptreden utgjorde tilstrekkelig ansvarsgrunnlag.

”Det må legges til grunn at det foreligger en alminnelig og ulovfestet lojalitets- og troskapsplikt i ansettelsesforhold. Straffeloven § 275 og § 276 må ses som utslag av dette prinsipp. At det eksisterer en slik plikt er også lagt til grunn i den arbeidsrettslige teori. Det er heller ikke bestridt av ankemotpartene”.<sup>7</sup>

De nevnte bestemmelsene i straffeloven gjelder økonomisk utroskap – handlinger i strid med disse straffebudene vil altså utgjøre et særlig kvalifisert brudd på lojalitetsplikten. Som Høyesterett nevner i dommen er det også i juridisk teori lagt til grunn at det foreligger en alminnelig lojalitetsplikt for arbeidstaker.<sup>8</sup>

Lojalitetsplikten kan anses som avledet av underordningsforholdet som etableres mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i kraft av arbeidsavtalen.<sup>9</sup> Det vises her til aml. § 1-8 første ledd, som fastsetter at arbeidstakere er de som ”utfører arbeid i annens tjeneste”. Arbeidstaker plikter å utføre arbeid for arbeidsgiver, mens arbeidsgiver plikter å yte lønn til arbeidstaker som kompensasjon for arbeidet. Uten lojalitetsplikten ville arbeidsplikten fort kunne blitt illusorisk, og det er derfor naturlig å anse lojalitetsplikten som en grunnleggende forutsetning for ethvert arbeidsforhold.<sup>10</sup>

Lojalitetsplikten er altså ulovfestet, og hvilke grenser den setter for arbeidstakers forberedelseshandlinger er i stor grad fastlagt gjennom rettspraksis og juridisk teori (under avhandlingens punkt 5 vil det gås nærmere inn på hvorvidt en lovfesting av lojalitetsplikten vil kunne medføre en forbedring i forhold til dagens situasjon). Rettspraksis og juridisk teori vil dermed utgjøre det rettskildemessige hovedgrunnlaget for avhandlingen. Det foreligger imidlertid ingen høyesterettsdommer som inngående tar for seg grensene nærmere. En grunn til dette er muligens at spørsmål vedrørende den nedre terskelen sjelden kommer på spissen, samt at det ofte vil kunne være vanskelig å føre tilstrekkelig bevis for alle de illojale handlingene arbeidsgiver mener har funnet

---

<sup>7</sup> Rt. 1990 s. 607 (se s. 614).

<sup>8</sup> Dege (2009) s. 810, Borch og Fougner (2000) s. 68.

<sup>9</sup> Lunde (2000) s. 389, Fanebust (2002) s. 127.

<sup>10</sup> Dege (2009) s. 810.

sted.<sup>11</sup> I tillegg vil spørsmålet om arbeidstakers illojalitet ofte bli mindre aktuelt etter hvert som tiden går fra den påståtte illojale opptreden - unntak gjelder i erstatningssaker. En stor del av det rettskildemessige hovedgrunnlaget vil dermed utgjøres av underrettspraksis. Selv om den rettskildemessige vekten av disse dommene er mindre enn vekten av høyesterettspraksis, kan slike dommer likevel være velegnet for å illustrere de nærmere grensene for arbeidsgivers forberedelseshandlinger.<sup>12</sup> Underrettspraksis er derfor benyttet fortløpende i avhandlingen.

Den begrensede rettskildemessige vekten underrettspraksis har vil få betydning for hvor sikre slutninger som kan trekkes vedrørende grensen for arbeidstakers forberedelseshandlinger. Her er det likevel grunn til å bemerke at flere av underrettsavgjørelsene har vært påberopt hyppig i juridisk litteratur – dette kan bidra til å øke dommens innflytelse utover det som i alminnelighet gjelder for underrettspraksis.<sup>13</sup> Denne økte innflytelsen skyldes i stor grad den forsterkende sirkeleffekten som oppstår i slike tilfeller: Juridisk teori viser til rettspraksis, og domstolene viser til juridisk teori i sine senere avgjørelser. Nye avgjørelser bidrar slik til å sementere betydningen av tidligere avgjørelser.

## 1.7 Den videre fremstillingen

Under punkt 2 behandles innholdet i lojalitetsplikten, samt de hensyn som gjør seg gjeldende vedrørende arbeidstakers adgang til forberedelseshandlinger. I punkt 3 er temaet hovedreglene om hvilke forberedelseshandlinger arbeidstaker kan foreta, før det i punkt 4 ses nærmere på hvorvidt særskilte forhold kan medføre modifikasjoner i forhold til disse hovedreglene. Til slutt vil det under punkt 5 bli redegjort for noen de lege ferenda-betraktninger vedrørende avhandlingens tema.

---

<sup>11</sup> Se også avhandlingens punkt 1.5 for en utdypning av hvorfor domstolene sjelden vurderer om det isolert sett foreligger illojalitet i de sakene som kommer for retten.

<sup>12</sup> Eckhoff og Helgesen (2001) s. 162, Nygaard (2004) s. 210.

<sup>13</sup> Eckhoff og Helgesen (2001) s. 162.

## 2 Lojalitetsplikten og hensyn som gjør seg gjeldende

### 2.1 Lojalitetsplikten

Lojalitetsplikten medfører at arbeidstaker som hovedregel ikke kan drive konkurrerende virksomhet som kan medføre tap eller skade for arbeidsgiveren.<sup>14</sup> Dette ble blant annet lagt til grunn av en enstemmig lagmannsrett i LA-2006-71768 (heretter kalt ”Superjectdommen”), der daglig leder og salgssjefen i selskapet hadde startet ny virksomhet i konkurranse med arbeidsgiver. Lagmannsretten uttalte der: ”Som basis for sin vurdering... tar lagmannsretten utgangspunkt i at en arbeidstaker som hovedregel ikke må foreta seg noe som kan medføre tap eller skade for arbeidsgiveren ved konkurrerende virksomhet”.<sup>15</sup> Retten uttalte videre at ikke alle forberedelseshandlinger kunne anses som stridende mot lojalitetsplikten. Dersom forberedelsene ikke var synlige i markedet, og ikke kom til fortrengsel for arbeidstakers øvrige oppgaver, var utgangspunktet at arbeidstaker hadde adgang til å forberede oppstart av egen virksomhet/overgang til konkurrerende virksomhet.<sup>16</sup> Det kan derfor sies at arbeidstaker bare er avskåret fra å foreta forberedelseshandlinger som medfører illojal konkurranse.<sup>17</sup> De nærmere grensene vil jeg komme tilbake til i avhandlingens punkt 3 og 4.

Utgangspunktet er at lojalitetsplikten gjelder under hele arbeidsforholdet, også i oppsigelsestiden, og er helt grunnleggende for at arbeidsgiver skal kunne ha den nødvendige tillit til at arbeidstakeren søker å ivareta arbeidsgivers interesser.<sup>18</sup> Lojalitetsplikten består dersom arbeidstakeren er permittert eller i permisjon.<sup>19</sup> Videre er det antatt at lojalitetsplikten fortsatt gjelder der arbeidstakeren er fritatt for arbeidsplikten i oppsigelsestiden, jfr. også NAD 1987 s. 282 (Oslo namsrett) og NAD 1988 s. 1227 (Bergen Byrett).<sup>20</sup> I begge de to nevnte dommene fant retten at

---

<sup>14</sup> Dege (2009) s. 942.

<sup>15</sup> LA-2006-71768 (se s. 5).

<sup>16</sup> LA-2006-71768 (se s. 5).

<sup>17</sup> Borch og Fougner (2000) s. 69.

<sup>18</sup> Dege (2009) s. 813 og Smith Ulseth (2006) s. 185.

<sup>19</sup> Fougner (1999) s. 216, Borch og Fougner (2000) s. 77.

<sup>20</sup> Borch og Fougner (2000) s. 77. Se også avhandlingens punkt 1.5 vedrørende adgangen til å frita arbeidstaker for arbeidsoppgaver under oppsigelsestiden.

lojalitetsplikten måtte anses for å bestå ut oppsigelsestiden, selv om arbeidsplikten var opphørt på et tidligere tidspunkt. En slik situasjon kan eksempelvis oppstå der arbeidsgiver blir klar over at arbeidstakeren forbereder oppstart av konkurrerende virksomhet, og partene blir enige om at vedkommende holder seg borte fra arbeidet i oppsigelsestiden.

Ansatte i ledende stillinger vil ofte være spesielt viktige for arbeidsgiver, grunnet sin rolle som ledere for de øvrige ansatte. Det er da særlig viktig at de ledende ansatte har tillit hos arbeidsgiver. Arbeidstakere i slike stillinger vil derfor kunne sies å ha en sterkere lojalitetsplikt enn ellers. Situasjonen for arbeidstakere i ledende stillinger er drøftet nærmere under avhandlingens punkt 4.3.5.

Lojalitetsplikten og dennes tidsmessige utstrekning tilsier etter dette at arbeidsgiver under hele ansettelsesforholdet må kunne forvente at arbeidstakeren opptrer lojalt for å fremme arbeidsgivers interesser. Lojalitetsplikten vil følgelig sette grenser for hvilke forberedelseshandlinger arbeidstaker kan foreta i denne perioden. Avhandlingen vil ta for seg og klargjøre hvordan grensene for tillatte forberedelseshandlinger kan variere mellom ulike situasjoner.

## 2.2 Generelt om hensynene som gjør seg gjeldende

Lojalitetsplikten i arbeidsforholdet medfører altså at arbeidstaker plikter å fremme arbeidsgivers interesser på en lojal måte under hele ansettelsesforholdet.<sup>21</sup>

Konkurrerende virksomhet vil per definisjon ikke kunne sies å være i arbeidsgivers interesse.<sup>22</sup> Forberedelse av slik virksomhet vil således ikke fremme arbeidsgivers interesser, snarere tvert imot. En nærliggende slutning er da at arbeidstaker overhodet ikke kan foreta forberedelseshandlinger mens arbeidsforholdet fortsatt består.

---

<sup>21</sup> Dege (2009) s. 813.

<sup>22</sup> Jfr. definisjonen av "konkurrerende virksomhet" i avhandlingens punkt 1.4.5.

De bakenforliggende hensynene taler likevel ikke entydig for en slik vidtgående beskyttelse av arbeidsgiver. Det er også et alminnelig akseptert hensyn at arbeidstaker bør ha frihet til å velge sitt eget arbeidssted, herunder frihet til å starte egen virksomhet dersom dette skulle være ønskelig. Ulike grunner kan ligge bak et slikt ønske, herunder misnøye med arbeidsgiver. Der arbeidstaker slutter hos arbeidsgiver, vil vedkommende ofte være interessert i å arbeide innenfor samme fagområde også i sin nye stilling.<sup>23</sup> Arbeidsgiver bør derfor som hovedregel være inneforstått med at en ansatt som selv sier opp vil kunne gå over i annet konkurrerende arbeid. Særlig gjelder dette for arbeidstakere som har tatt utdanning innen et spesifikt fagfelt. Da er det naturlig, og gunstig både for arbeidstakeren og for samfunnet, at vedkommende fortsetter å jobbe innenfor det samme fagfeltet. Dersom man på generelt grunnlag skulle nekte arbeidstakere å etablere egen virksomhet ville dette i verste fall være jevngodt med et yrkesforbud.<sup>24</sup> Hensynet til arbeidstaker taler dermed for at forberedelseshandlinger ikke uten videre skal medføre brudd på lojalitetsplikten.

Samfunnsøkonomiske og konkurransemessige hensyn taler også for at arbeidsgiver må finne seg i konkurranse, selv fra tidligere arbeidstakere.<sup>25</sup> I motsatt fall vil bedrifter ofte mangle tilstrekkelig incentiv til å gjennomføre de endringer som til enhver tid er påkrevd for å holde seg konkurransedyktige. Dette hensynet har blitt stadig mer aktuelt som følge av at norske bedrifter de senere årene har vært utsatt for stadig sterkere konkurranse fra utenlandske selskaper. Særlig vil EØS-rettens regler, herunder om de fire friheter, medføre at norske bedrifter må være fleksible og tilpasningsdyktige for å møte den internasjonale konkurransen. Det kan derfor argumenteres for at arbeidsgiver kun bør være beskyttet mot illojal konkurranse, altså konkurranse som på uberettiget vis rammer arbeidsgivers mulighet til å drive virksomheten videre etter den ansattes avgang.<sup>26</sup>

---

<sup>23</sup> Borch og Fougner (2000) s. 67.

<sup>24</sup> Lunde (2001) s. 388, Borch og Fougner (2000) s. 67.

<sup>25</sup> Dege (2009) s. 939-940.

<sup>26</sup> Borch og Fougner (2000) s. 69.

Samlet sett tilsier de ovenfor nevnte hensynene at arbeidstaker i visse tilfeller bør ha adgang til å foreta forberedelseshandlinger mens arbeidsforholdet fortsatt består. Lojalitetsplikten vil likevel være til hinder for at arbeidstaker driver konkurrerende virksomhet i full skala mens vedkommende fortsatt er ansatt hos arbeidsgiver. Slik direkte konkurranse vil klart måtte anses som illojal overfor arbeidsgiver.<sup>27</sup>

Den nærmere grensen for adgangen til å forberede konkurrerende virksomhet bør dermed tilstrebe en pragmatisk balanse mellom de ovenfor nevnte hensynene. På den måten får arbeidsgiver beskyttelse mot urettmessig og illojal konkurranse, mens arbeidstaker ikke blir underlagt så store begrensninger at vedkommende i praksis blir underlagt et yrkesforbud.

### 2.3 Hensynenes betydning der man nærmer seg slutten av arbeidsforholdet

De bakenforliggende hensynene tilsier altså at det etterstrebes en balanse mellom hensyn som taler for og mot adgang til forberedelseshandlinger. Temaet i dette punktet er hvorvidt disse hensynene kommer i en særskilt stilling der ansettelsesforholdet går mot slutten. Dersom så er tilfelle, vil det kunne ha betydning for hvor grensen for tillatte forberedelseshandlinger skal gå i dette tidsrommet.

Som nevnt under punkt 2.2 vil virksomhet i direkte konkurranse med arbeidsgiver, mens arbeidstaker fortsatt er ansatt hos arbeidsgiver, som hovedregel være illojal. Dette utgangspunktet medfører likevel ikke at alle forberedelseshandlinger i oppsigelsestiden vil være i strid med lojalitetsplikten.<sup>28</sup>

Plikten arbeidstaker har til å fremme arbeidsgivers interesser på en lojal måte gjelder også der disse interessene kommer i konflikt med arbeidstakerens egne interesser, jfr. Rt. 1990 s. 607 og LE-2010-194272. I sistnevnte dom uttalte en enstemmig

---

<sup>27</sup> Lunde (2000) s. 388 og Dege (2009) s. 942.

<sup>28</sup> Lunde (2000) s. 391 samt Borch og Fougner (2000) s. 75.



lagmannsrett, med henvisning til den nevnte høyesterettsdommen: ”Det kan utledes av nevnte dom at lojalitetsplikten innebærer at arbeidstaker ikke har adgang til å opptre i strid med arbeidsgivers interesser med hensikt på å fremme egne næringsinteresser”.<sup>29</sup> En slik situasjon vil ofte kunne foreligge i oppsigelsestiden. Forberedelseshandlinger i denne perioden vil klart være i samsvar med interessene til arbeidstaker, siden denne vil ønske å starte sitt nye arbeid raskest mulig etter oppsigelsestidens utløp, mens forberedelseshandlinger ofte vil kunne komme i konflikt med arbeidsgivers interesser – jo lenger arbeidstaker har kommet i forberedelsen av konkurrerende virksomhet, desto sterkere vil den nye virksomheten fungere som en reell konkurrent for arbeidsgiver på tidspunktet for oppsigelsestidens utløp. Arbeidsgiver vil i hele oppsigelsesperioden ha interesse av at arbeidstakeren jobber for å fremme arbeidsgivers interesser, og ikke egne interesser som kommer i konflikt med disse. Det vil derfor måtte settes grenser for adgangen til å foreta forberedelseshandlinger også der man nærmer seg slutten av arbeidsforholdet.

På den andre siden vil arbeidstakers behov for å forberede den fremtidige konkurrerende virksomheten bli sterkere jo nærmere oppsigelsesfristens utløp man kommer. Hensynet til mobilitet på arbeidsmarkedet og sikringen av arbeidstakers fremtidige erverv vil veie tyngre der man nærmer seg slutten av oppsigelsestiden.<sup>30</sup> Samlet sett vil disse momentene kunne tilsi at arbeidstaker mot slutten av oppsigelsestiden gis en noe videre adgang til å foreta forberedelseshandlinger enn det som følger av hovedreglene. Det vil likevel kun være snakk om en viss modifikasjon i forhold til hovedreglene, jfr. bemerkningene ovenfor vedrørende Rt. 1990 s. 607 og LE-2010-194272.

Forberedelseshandlinger kan være av svært ulik karakter, og medføre større eller mindre grad av direkte konkurranse med arbeidsgivers virksomhet. Nettopp graden av direkte konkurranse vil være et sentralt moment for hvorvidt handlingene kan sies å være i strid med lojalitetsplikten. Selv om arbeidstaker mot slutten av arbeidsforholdet

---

<sup>29</sup> LE-2010-194272 (se s. 6).

<sup>30</sup> Lunde (2000) s. 391-392.

vil ha et større behov enn ellers for å forberede oppstart av konkurrerende virksomhet, vil dette hensynet ikke kunne forsvare at arbeidstaker foretar forberedelseshandlinger som innebærer betydelig skade, eller fare for sådan, for arbeidsgiver.<sup>31</sup>

Særskilte omstendigheter kan videre tilsi at arbeidstaker i visse tilfeller kan foreta mer vidtgående forberedelseshandlinger. Eksempelvis vil dette kunne gjelde der arbeidsgivers virksomhet står i fare for å bli nedlagt, slik at arbeidstaker befinner seg i en tvangssituasjon.<sup>32</sup> I slike tilfeller vil arbeidstaker ha et enda større behov enn ellers for å sikre sin egen stilling, og det kan argumenteres for at dette bør gi en videre adgang til å foreta forberedelseshandlinger enn den arbeidstaker i alminnelighet har.<sup>33</sup> Særlig kan dette tenkes å gjelde der arbeidstaker er sagt opp på grunn av vanskelige økonomiske forhold eller lignende hos arbeidsgiver, jfr. aml. § 15-7 første ledd. I slike tilfeller vil arbeidstaker ha en særlig legitim grunn til å være på utkikk etter nye arbeidsmuligheter, herunder muligheten for overgang til konkurrerende virksomhet<sup>34</sup>.

## 2.4 Oppsummerende betraktninger

Lojalitetsplikten setter altså grenser også for hvilke forberedelseshandlinger arbeidstaker kan foreta der vedkommende nærmer seg slutten av ansettelsesforholdet. Hensynene som gjør seg gjeldende på dette rettsområdet tilsier imidlertid at forberedelseshandlinger til en viss grad må aksepteres i dette tidsrommet, uten at forholdet anses for å være i strid med lojalitetsplikten. Spørsmålet blir etter dette hvor grensen går mellom lojale og illojale handlinger.<sup>35</sup> Som nevnt under punkt 1.6 ovenfor er rettspraksis den dominerende rettskildefaktoren vedrørende denne grensedragningen, og den nærmere redegjørelsen vil derfor bygge på en gjennomgang av rettspraksis,

---

<sup>31</sup> Se avhandlingens punkt 3.3 for en redegjørelse over hvilke forberedelseshandlinger som kan sies å innebære et betydelig skadepotensiale.

<sup>32</sup> Jfr. definisjon av begrepet "tvangssituasjon" i avhandlingens punkt 1.4.6.

<sup>33</sup> Dege (2009) s. 949, Lunde (2000) s. 392. Jfr. også avhandlingens punkt 4.3.3.

<sup>34</sup> Se avhandlingens punkt 4.3.3 for en utdypende redegjørelse for hvilke modifikasjoner som blir aktuelle i slike situasjoner.

<sup>35</sup> Lunde (2000) s. 391.

gruppert etter ulike forberedelseshandlinger som kan tenkes gjennomført i forbindelse med overgang til konkurrerende virksomhet.

### **3 Hvilke forberedelseshandlinger arbeidstaker kan foreta der vedkommende nærmer seg slutten av arbeidsforholdet**

#### **3.1 Utgangspunkter**

##### **3.1.1 Helhetsvurdering**

Hvorvidt forberedelseshandlinger medfører brudd på lojalitetsplikten avgjøres etter en ”bred skjønnsmessig vurdering”, jfr. LH-2006-33392 (heretter kalt ”Midt Troms Kontorservice”). Sentrale momenter ved vurderingen er, ifølge dommen, hvilken fremgangsmåte som er benyttet ved etablering av den konkurrerende virksomhet, om det er foretatt konkurransehandlinger mens arbeidsforholdet bestod, om det foreligger brudd på opplysningsplikt m.v. De samme momentene er også relevante i situasjoner hvor arbeidstaker skal starte hos en allerede etablert konkurrent.

Domstolene vurderer altså ikke de ulike momentene hver for seg. I stedet er det en konkret vurdering av samtlige forhold som er relevant for om handlingene var illojale eller ikke. Det kan dermed sies å foreligge en kumulativ effekt mellom de ulike forberedelseshandlingene, i den forstand at alle handlingene tas med i vurderingen av hvorvidt det foreligger illojalitet. I utgangspunktet vurderes det om objektive normer har blitt overtrådt, jfr. RG 1999 s. 427. I denne dommen fremhevet lagmannsretten likevel at også subjektive forhold kan være av betydning:

"I utgangspunktet er det etter begge regelsett spørsmål om objektive normer er overtrådt, men i noen utstrekning kan også subjektive forhold være av betydning, jfr. bl.a. Innstillingen fra Konkurranselovkomiteen fra 1966 s. 31".<sup>36</sup>

Dommen gjaldt spørsmålene om det forelå brudd på lojalitetsplikten eller overtredelse av kravet til god forretningsskikk. I begge tilfellene er det altså de objektive forholdene som er sentrale, selv om det er et visst rom for å tillegge subjektive forhold betydning.<sup>37</sup>

Arbeidsgiver vil klart kunne ha behov for beskyttelse mot utstrakt forberedelsesvirksomhet fra arbeidstakers side, også der de enkelte forberedelseshandlingene i seg selv ikke kan karakteriseres som "illojale". Jo lenger arbeidstaker har kommet i forberedelsen av den konkurrerende virksomheten, jo mer vil den nye virksomheten være en reell konkurrent for arbeidsgiver ved oppsigelsestidens utløp. Domstolene har i en rekke saker lagt til grunn at ulike forberedelseshandlinger samlet sett kan medføre at arbeidstakers forhold må anses for å være illojalt, jfr. bl.a. LE-2002-268: "Den samlede opptreden må karakteriseres som illojal..."<sup>38</sup> Daglig leder hadde i saken utført en rekke forberedelseshandlinger i oppsigelsestiden, blant annet registrering av selskapet og innkjøp av maskiner til den kommende konkurrerende virksomheten. Dette gjorde at den nyetablerte virksomheten kunne starte opp på et tidligere tidspunkt enn det ellers ville ha vært mulig. Sammen med hans manglende informasjon til styret vedrørende oppstarten av konkurrerende virksomhet gjorde dette at daglig leder ble ansett for å ha opptrådt illojalt overfor selskapet. Arbeidstakerens ledende stilling i selskapet ble også tillagt vekt i lojalitetsvurderingen.

En ytterligere dom hvor flere ulike forberedelseshandlinger forelå var LG-2004-14258. Arbeidstaker hadde bidratt til utarbeidelsen av budsjett for den konkurrerende virksomheten, deltatt i stiftelsen av denne, og på vegne av virksomheten inngått

---

<sup>36</sup> RG 1999 s. 427 (se s. 8).

<sup>37</sup> Betydningen av subjektive forhold, samt av andre omstendigheter som kan medføre modifikasjoner av de generelle utgangspunktene, er nærmere behandlet under avhandlingens punkt 4.

<sup>38</sup> LE-2002-268 (se s. 10).

ansettelsesavtale med to av arbeidsgivers øvrige ansatte. Arbeidstaker hadde derved ytt et ”ikke uvesentlig bidrag” til at den konkurrerende virksomheten, mens vedkommende befant seg i oppsigelsestiden, etablerte seg som en reell konkurrent til arbeidsgiver.<sup>39</sup> Gulating lagmannsrett konkluderte derfor med at det forelå brudd på lojalitetsplikten. Dommen viser at neppe vil ha noen betydning at de enkelte forberedelseshandlingene ikke i seg selv kan gis betegnelsen ”illojal”. Det er handlingenes samlede skadepotensiale som bør være avgjørende for hvorvidt arbeidstaker kan sies å ha overskredet lojalitetspliktens grenser.

### 3.1.2 Graden av direkte konkurranse/handlingens skadepotensiale

Som nevnt under punkt 2.3 vil graden av direkte konkurranse stå sentralt ved vurderingen av hvorvidt forberedelseshandlinger strider mot lojalitetsplikten. I rettspraksis har det gjennomgående blitt lagt stor vekt på hvilket skadepotensiale arbeidstakers virksomhet representerer.<sup>40</sup> Vektleggingen av handlingens skadepotensiale samsvarer bra med graden av direkte konkurranse – jo større grad av direkte konkurranse med arbeidsgiver, desto større skadepotensiale. Det synes derfor rimelig at man har foretatt en grunnleggende sontring i relasjon til dette.<sup>41</sup> Et eksempel på at skadepotensialet ble tillagt vekt så man i ”Superject-dommen”:

”I forbindelse med oppsigelse og overgang til nytt arbeid i en potensielt konkurrerende virksomhet, blir det sentrale punktet hvorvidt arbeidstakeren før han fratrer foretar seg noe som skader arbeidsgiverens relasjon til kunder eller leverandører, eller på annen måte ved interne disposisjoner eller unnlatelse av slike svekker det forretningsmessige utbytte som disse relasjonene ellers må formode å gi.

Det er etter lagmannsrettens syn i utgangspunktet adgang for en arbeidstaker til å forberede overgangen til ny arbeidsgiver eller oppstart av egen virksomhet ved

---

<sup>39</sup> LG-2004-14258 (se s. 11).

<sup>40</sup> Lunde (2000) s. 393, Dege (2009) s. 945.

<sup>41</sup> Dege (2009) s. 951.

blant annet å foreta undersøkelser eller etablere et selskap forutsatt at slike forberedelser ikke er synlige i markedet for arbeidsgivers kunder, leverandører og andre avtalepartnere. Aktivitetene må for øvrig heller ikke komme til fortrengsel for de arbeidsoppgaver han ellers skal utføre i arbeidsforholdet før avslutningen”.<sup>42</sup>

"Superject-dommen" viser altså at det er en viss adgang til å forberede overgang til konkurrerende virksomhet. Denne adgangen forutsetter dog at slik forberedelse ikke medfører for stor skade for arbeidsgiver, samt at arbeidstakeren ved forberedelsene ikke bryter med arbeidsplikten.<sup>43</sup> Hvis skadepotensialet er tilstrekkelig begrenset vil utgangspunktet altså være at handlingen ikke innebærer noen illojalitet.<sup>44</sup> Dette er likevel bare en grov skisse av grensen for hvilke forberedelseshandlinger som kan foretas – gjennom rettspraksis har grensene for ulike typer forberedelseshandlinger blitt fastlagt nærmere. Disse grensene vil bli redegjort for i punktene 3.2 og 3.3.

## 3.2 Forberedelseshandlinger med begrenset skadepotensiale

### 3.2.1 Innledning

Det er vanskelig å si noe generelt om hvor begrenset skadepotensialet må være for at forberedelseshandlingene skal være akseptable. Dette vil variere mellom ulike typer forberedelseshandlinger, og det må som nevnt foretas en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. Punktene 3.2.2 til 3.2.5 tar for seg hvor grensen typisk vil gå for ulike forberedelseshandlinger som normalt sett har et begrenset skadepotensiale.

---

<sup>42</sup> LA-2006-71768 (se s. 5). Dommen er også behandlet under punkt 2.1.

<sup>43</sup> Arbeidsplikten medfører at arbeidstaker som utgangspunkt plikter å bruke arbeidstiden til å utføre arbeid for arbeidsgiver. Adgangen til å foreta forberedelseshandlinger i arbeidstiden vil derfor være snevrere enn adgangen til å foreta slike handlinger på fritiden. Hvilke innsnevringar dette medfører i forhold til de generelle utgangspunktene er nærmere behandlet i punkt 4.3.4.

<sup>44</sup> Lunde (2000) s. 392, Dege (2009) s. 951.

### 3.2.2 Planlegging av konkurrerende virksomhet

Jeg tar først for meg planlegging av konkurrerende virksomhet. Med ”planlegging” siktes det her til forberedelseshandlinger som ikke resulterer i konkrete, håndfaste handlinger fra arbeidstakers side. Planleggingen gjelder altså idèfasen, hvor planene ikke følges opp av konkrete tiltak mens arbeidsforholdet fortsatt består. Slike forberedelseshandlinger vil ikke resultere i direkte konkurranse med arbeidsgiver, og vil bare i begrenset grad fremskynde etableringen av det konkurrerende selskapet som en reell konkurrent til arbeidsgiver. Dette taler for at det sjelden vil foreligge strid med lojalitetsplikten i disse tilfellene. Det kan også synes unaturlig å skulle karakterisere en handling som stridende med lojalitetsplikten når den enda ikke har gitt seg noen faktiske utslag. I den forbindelse kan det dras en parallel til at straffbart forsøk i strafferetten sjelden foreligger der planleggingen enda ikke har gitt seg utslag i konkrete handlinger – det alminnelige utgangspunktet er altså at man ikke straffes der planleggingen befinner seg på et såpass tidlig stadium.<sup>45</sup> Dette taler for at det heller ikke foreligger brudd på lojalitetsplikten dersom man fortsatt befinner seg på planleggingsstadiet. Arbeidstaker vil på denne bakgrunn som utgangspunkt ha adgang til planlegging av konkurrerende virksomhet, uten at dette anses som illojalt. Dette er også lagt til grunn i juridisk teori.<sup>46</sup>

Unntak kan likevel tenkes der planleggingen skjer i et slikt omfang at den er til fortrengsel for arbeidstakers øvrige oppgaver, jfr. ”Superject-dommen”. Retten uttalte i saken at ”aktivitetene må for øvrig heller ikke komme til fortrengsel for de arbeidsoppgaver han ellers skal utføre i arbeidsforholdet før avslutningen”.<sup>47</sup> Uttalelsen gjaldt den generelle adgangen til forberedelseshandlinger, og har derfor gyldighet også i forhold til andre forberedelseshandlinger enn planlegging. Det kan derfor sies mer generelt at dersom handlingene får et slikt omfang at de fortrenger arbeidsoppgaver som arbeidstaker skulle utført for arbeidsgiver, vil handlingene kunne sies å gå på bekostning av arbeidstakers interesser. Arbeidstaker vil da ikke fremme arbeidsgivers

---

<sup>45</sup> Jfr. Andenæs (2004) s. 347.

<sup>46</sup> Lunde (2000) s. 391, Borch og Fougner (2000) s. 75.

<sup>47</sup> Dommen er nærmere behandlet i avhandlingens punkt 2.1 og 3.1.

interesser i tilstrekkelig grad, og forholdet vil kunne anses som et brudd på lojalitetsplikten.

### 3.2.3 Formelle forberedelseshandlinger

Enkelte formelle forberedelseshandlinger er som regel helt nødvendig å foreta ved oppstart av konkurrerende virksomhet. Dette gjelder blant annet stiftelse og registrering av selskapet, leie av lokaler, kjøp av kontorinventar og finansiering av virksomheten. Dette er handlinger som i mange tilfeller ikke vil være ”synlige i markedet”, sml. ”Superject-dommen”. Videre vil slike forberedelseshandlinger gjerne ha begrenset skadepotensiale for arbeidsgiver, da de ikke direkte innebærer noen konflikt med arbeidsgivers virksomhet. Det er derfor naturlig at arbeidstaker som utgangspunkt har anledning til å foreta slike forberedelseshandlinger.

Rettspraksis støtter også opp under denne slutningen, jfr. ”Midt Troms Kontorservice”.<sup>48</sup> Her uttalte lagmannsretten at det å se på aktuelle kontor- og lagerlokaler var en forberedelseshandling uten aktuell skademulighet, og at den derfor ikke innebar noen strid med lojalitetsplikten. Heller ikke i NAD 1987 s. 218 fant retten at det forelå illojalitet. Her hadde arbeidstaker blant annet deltatt ved dannelsen og registreringen av det konkurrerende selskapet. Oslo byrett mente at slik medvirkning i seg selv ”åpenbart ikke” var avskjedsgrunn.<sup>49</sup> En nærliggende slutning er da at handlingen heller ikke kan sies å ha vært i strid med lojalitetsplikten. Også i juridisk teori er det lagt til grunn at forberedelseshandlinger av denne typen er akseptable, med den begrunnelse at handlingene ikke medfører noen aktuell skademulighet for arbeidsgiver.<sup>50</sup>

Eidsivating lagmannsrett kom likevel i LE-2003-26 (”Industrisenteret”) med et obiter dictum som tilsynelatende trekker i motsatt retning. I denne saken hadde arbeidstaker

---

<sup>48</sup> Dommen er behandlet nærmere under punkt 3.1.1.

<sup>49</sup> NAD 1987 s. 218 (se s. 2)

<sup>50</sup> Lunde (2000) s. 393-394.



blant annet medvirket til å få møbler og annet utstyr på plass i den konkurrerende virksomhetens nye lokaler. Retten uttalte følgende om disse handlingene: ”Isolert sett fremstår de som illojale handlinger i oppsigelsestiden, men de kan ikke sees å ha betydning for vurderingen av forholdene forut for 31. mai 2003”.<sup>51</sup> Spørsmålet i dommen var hvorvidt arbeidstaker hadde opptrådt illojalt forut for oppsigelsestidspunktet, som var 31. mai. De nevnte forberedelseshandlingene ble derfor ikke tillagt betydning av retten, som for øvrig fant at arbeidstaker hadde opptrådt illojalt før oppsigelsestidspunktet.

Slik jeg vurderer det, kan ikke ”Industrisenteret” rokke ved det ovenfor nevnte utgangspunktet vedrørende adgangen til formelle forberedelseshandlinger. Selv om slike forberedelseshandlinger ikke kan sies å være i arbeidsgivers interesse, bør det foreligge et visst rom for slike handlinger uten at forholdet anses for å være illojalt i rettslig forstand, med de konsekvenser dette medfører.<sup>52</sup> De bakenforliggende hensynene tilsier at forhold av denne typen ikke karakteriseres som illojale, siden skadepotensialet ved formelle forberedelseshandlinger vil være begrenset. I tillegg fremtrer obiter dictumet i ”Industrisenteret” som relativt svakt begrunnet, da lagmannsretten ikke begrunnet nærmere hvorfor handlingene isolert sett fremstod som illojale. En viss vekt legger jeg også på at hovedregelen etter dansk rett er i samsvar med det norske utgangspunktet.<sup>53</sup> Dansk arbeidsrett skiller seg på mange områder fra norsk.<sup>54</sup> Det kan således ikke trekkes noen umiddelbar slutning om at en tilsvarende regel gjelder i Norge, men momentet vil likevel kunne ha en viss betydning som støtteargument.

Det må i alle tilfeller foretas en konkret vurdering i den enkelte sak med tanke på om hovedregelen kan legges til grunn. De bakenforliggende hensyn bør kun få gjennomslag

---

<sup>51</sup> LE-2003-26 (se s. 12).

<sup>52</sup> Jfr. avhandlingens punkt 1.5.

<sup>53</sup> Langer (2005) s. 23-24.

<sup>54</sup> Smith Ulseth (2006) s. 185

der forberedelseshandlingene har begrenset potensiell skadevirkning. I motsatt fall vil handlingene kunne karakteriseres som illojale.

### 3.2.4 Deltakelse i det konkurrerende selskapets ledelse

Stiftelse av konkurrerende selskap er altså i seg selv ikke tilstrekkelig til at en arbeidstaker har opptrådt i strid med lojalitetsplikten.<sup>55</sup> Situasjonen kan fort være annerledes dersom arbeidstaker etter stiftelsen får en sentral stilling i det nye selskapet, eksempelvis ved å delta i virksomhetens styre. En slik stilling medfører at arbeidstakeren langt på vei vil drive virksomhet i direkte konkurranse med arbeidsgiver. Den potensielle skadevirkningen for arbeidsgiver i slike tilfeller er betydelig.

Hovedregelen vil derfor etter min oppfatning være at deltakelse i det konkurrerende selskapets ledelse medfører brudd på lojalitetsplikten. Dette var blant annet tilfelle i LG-2010-73279. Her hadde daglig leder i oppsigelsestiden vært medlem av styret i den konkurrerende virksomheten. Han hadde også i praksis hatt ansvaret for den daglige driften av den konkurrerende virksomheten helt siden oppstart. Gulating lagmannsrett fant at ”dette alene er nok til å konstatere illojal opptreden”, og den tidligere daglige lederen ble dømt til å betale erstatning til arbeidsgiver.<sup>56</sup>

Situasjonen er mer uklar der arbeidstakeren formelt sett deltar i det konkurrerende selskapets ledelse, men ikke har noen reell innvirkning på driften. Arbeidstaker foretar da ingen handlinger som direkte medfører konkurranse med arbeidsgiver, og handlingens skadepotensiale blir vesentlig mindre i slike tilfeller. Spørsmålet er om en slik situasjon likevel vil kunne sies å innebære illojalitet overfor arbeidsgiver. NAD 1988 s. 367 kan tyde på det. Sarpsborg byrett poengterte at det å sitte i et konkurrerende bedriftsstyre, og i tillegg inneha aksjer i dette selskapet uten å informere arbeidsgiver om forholdet, innebar et ”meget aktivt engasjement” i den konkurrerende

---

<sup>55</sup> Jfr. avhandlingens punkt 3.2.3.

<sup>56</sup> LG-2010-73279 (se s. 5).

virksomheten.<sup>57</sup> Retten pekte på at arbeidstaker hadde et økonomisk engasjement i selskapet, og derved økonomisk interesse av at selskapet gikk så godt som mulig. Sett i sammenheng med de plikter og det ansvar en posisjon i styret medførte, gjorde dette at retten anså forholdet for å være et større brudd på lojalitetsplikten enn markedsføring overfor arbeidsgivers kunder ville ha vært. Siden unnlatelsen av å orientere ledelsen også ble trukket frem i dommen, er det noe usikkert hvilken vekt deltakelsen i det konkurrerende selskapet kan tillegges. Som hovedregel vil det trolig måtte legges til grunn at en posisjon i den konkurrerende virksomhetens styre innebærer et så vidt aktivt engasjement at forholdet må anses for å være i strid med lojalitetsplikten. I den forbindelse kan det også bemerkes at et slikt engasjement lett vil kunne synes utad, og på den måten kunne få innvirkning på arbeidsgivers virksomhet.

NAD 1987 s. 218 kan muligens tale for at helt passiv deltakelse i det konkurrerende selskapet ikke kan sies å være strid med lojalitetsplikten. Arbeidstaker undertegnet der, som styreformann i det konkurrerende selskapet, et anbud i konkurranse med arbeidsgiver. Oslo byrett fant at arbeidstakers befatning med anbudet var av helt formell karakter, og at han ikke hadde deltatt i utarbeidelsen av anbudet. Forholdet var dermed ikke tilstrekkelig til å utgjøre avskjedsgrunn. Siden saken gjaldt avskjed, tok retten ikke eksplisitt stilling til hvorvidt det forelå brudd på lojalitetsplikten. Avgjørelsen er en byrettsavgjørelse, og vil derfor ha begrenset rettskildemessig vekt. Resonnementet i dommen vil likevel, i kraft av sin argumentasjonsverdi, kunne tillegges vekt også i andre tilfeller. Dommens resultat kan forstås som et uttrykk for at handlingens skadepotensiale vil være det avgjørende. Hvis dette er tilstrekkelig lite vil det være liten grunn til å karakterisere forholdet som illojalt. I praksis vil slike situasjoner bare forekomme helt unntaksvis, da deltakelse i ledelsen hos en konkurrerende bedrift i de aller fleste tilfeller vil medføre et betydelig skadepotensiale for arbeidsgiver.

---

<sup>57</sup> NAD 1988 s. 367 (se s. 4).

### 3.2.5 Sonderinger i markedet

Med ”sonderinger i markedet” menes situasjoner der arbeidstaker undersøker muligheten for oppstart av egen virksomhet, uten at det foretas ytterligere forberedelseshandlinger. Slike undersøkelser kan blant annet bestå i at arbeidstaker søker å kartlegge hvilket behov det er for en ny aktør innenfor arbeidsgivers bransje. I mange tilfeller vil det være meget praktisk for arbeidstaker å foreta slike undersøkelser, slik at arbeidstaker kan bringe på det rene hvorvidt det vil ha noe for seg å starte konkurrerende virksomhet. Dersom sonderingene avdekker at det ikke er nevneverdig behov for en konkurrerende aktør vil arbeidstaker gjerne slå fra seg planene. Der undersøkelsene viser at det kan være mulighet for å starte konkurrerende virksomhet kan arbeidstaker følge opp med ytterligere forberedelseshandlinger.

Det er alminnelig antatt at arbeidstaker har adgang til å være på utkikk etter ny arbeidsgiver uten at dette er i strid med lojalitetsplikten.<sup>58</sup> For arbeidsgiver vil de negative konsekvensene av arbeidstakers avgang som regel ikke være større der vedkommende starter egen virksomhet enn der han tar arbeid i en allerede eksisterende konkurrerende virksomhet. Det kan da hevdes at man bør ha en tilsvarende adgang til å foreta sonderinger i markedet som man har til å søke på stilling i eksisterende konkurrenter, siden skadepotensialet ikke vil være vesentlig større ved slike sonderinger.<sup>59</sup> Det sentrale spørsmålet vil dermed være om sonderingene kan sies å ha skjedd på en lojal måte og uten at skadepotensialet kan sies å ha blitt for stort.

I NAD 1987 s. 269 la Oslo byrett til grunn at arbeidstakere, også i ledende stillinger, måtte ha anledning til å undersøke mulighetene for å starte for seg selv uten at dette alene gav grunnlag for avskjed. Her er det grunn til å bemerke at retten kun tok stilling til om det forelå avskjedsgrunn, ikke hvorvidt det forelå brudd på lojalitetsplikten i seg selv. Videre bør dommen også sees på bakgrunn av at arbeidsgiver ikke opplevde noen negative konsekvenser som følge av arbeidstakers sonderinger. Tvert imot gav kunden

---

<sup>58</sup> Lunde (2000) s. 392, Aagaard og Melsom (2006) s. 302.

<sup>59</sup> Lunde (2000) s. 394, Aagaard og Melsom (2006) s. 302.

klar beskjed om at de ikke ville være interessert i noe samarbeid med et eventuelt nyetablert selskap.

Siden handlingens skadepotensiale er det vesentlige momentet ved illojalitetsvurderingen, vil det være naturlig at sonderinger som ikke medfører risiko for skadevirkninger aksepteres. Et slikt tilfelle foreligger der undersøkelsene består i at arbeidstaker lodder stemningen i markedet uten at arbeidsgivers kunder eller forretningsforbindelser får mistanker om at vedkommende vurderer å starte konkurrerende virksomhet. Arbeidsgiver vil da ikke bli skadelidende som følge av forberedelseshandlingen, og det er da liten grunn til å karakterisere forholdet som illojalt.

Annerledes vil situasjonen være der arbeidstakers undersøkelser skaper mistanker hos kunder eller forretningsforbindelser om at noe ”er i gjære”. Slike mistanker vil kunne påvirke forholdet til arbeidsgiver på en negativ måte, og kan resultere i at bedriften blir skadelidende. En slik potensiell negativ effekt kan neppe sies å være i samsvar med plikten arbeidstaker har til å fremme arbeidsgivers interesser der disse kommer i konflikt med arbeidstakers egne, jfr. LE-2010-194272.<sup>60</sup> Tilfeller som dette vil også ha mye til felles med situasjoner der arbeidstaker tar kontakt med arbeidsgivers kunder eller forretningsforbindelser i den hensikt å fremme sin egen konkurrerende virksomhet.<sup>61</sup> Det er derfor usikkert om slike sonderinger kan sies å være lojale.

Samlet sett er det mye som taler for at undersøkelsenes potensielle konsekvenser for arbeidsgiver tillegges avgjørende vekt: Dersom risikoen for negative konsekvenser er tilstrekkelig stor, vil sonderinger i markedet ikke være i samsvar med lojalitetsplikten. Jeg finner også støtte for denne slutningen i LB-2008-177279, som gjaldt spørsmål om bevistilgang i en erstatningssak. Lagmannsretten la der til grunn at arbeidstaker kan forberede oppstart av egen konkurrerende virksomhet i oppsigelsestiden, men kun

---

<sup>60</sup> Dommen er nærmere behandlet i avhandlingens punkt 2.3.

<sup>61</sup> Se avhandlingens punkt 3.3.3 for en nærmere drøftelse av disse situasjonene.

dersom så skjer ”uten at arbeidsgiveren på noen måte blir skadelidende”.<sup>62</sup> Dersom arbeidstakers sonderinger medfører at arbeidsgivers kunder eller forretningsforbindelser vil kunne endre sine holdninger overfor arbeidsgiver, vil denne risikere å bli skadelidende. For at forholdet ikke skal være i strid med lojalitetsplikten, må sonderingene således foretas slik at arbeidsgiver ikke risikerer å bli skadelidende. I praksis vil det være en glidende overgang mellom akseptable og uakseptable situasjoner.

### 3.3 Forberedelseshandlinger med større skadepotensiale

#### 3.3.1 Innledning

Utførelsen av forberedelseshandlinger som normalt sett har større skadepotensiale vil ofte medføre at arbeidstaker anses for å ha opptrådt i strid med lojalitetsplikten. Den bevismessige siden av saken vil derfor gjerne bli sentral, for eksempel om det kan bevises at arbeidstaker har forsøkt å rekruttere øvrige ansatte hos arbeidsgiver til den konkurrerende virksomheten. Av plasshensyn vil jeg ikke gå nærmere inn på de bevismessige utfordringene som oppstår i slike situasjoner.

#### 3.3.2 Rekruttering av arbeidsgivers ansatte

For å komme i gang med driften, vil den konkurrerende virksomheten gjerne ha behov for å ansette personell. Særlig gjelder dette der virksomheten er nystartet. Dersom det ansettes personer uten tilknytning til arbeidsgiver vil skadepotensialet bestå i at selskapet kan konkurrere med arbeidsgiver på et tidligere tidspunkt enn det som ellers ville vært mulig. Det er antatt at arbeidstakers medvirkning til slike ansettelser ikke vil medføre brudd på lojalitetsplikten.<sup>63</sup> Situasjonen vil være annerledes der de nyansatte har tilknytning til arbeidsgiver, siden arbeidstakeres overgang til konkurrerende virksomhet representerer en særlig konkurransemessig utfordring for arbeidsgiver.<sup>64</sup>

---

<sup>62</sup> LB-2008-177279 (se s. 4).

<sup>63</sup> Lunde (2000) s. 393-394, Dege (2009) s. 951.

<sup>64</sup> Jfr. avhandlingens punkt 1.1 vedrørende disse særlige konkurransemessige utfordringene.

Som nevnt under punkt 2.2 vil arbeidstakere som utgangspunkt ha frihet til å velge sitt eget arbeidssted. De vil derfor ha adgang til å si opp sin stilling hos arbeidsgiver for å starte i en konkurrerende virksomhet. Dette får også betydning for arbeidstakeren som startet virksomheten. Det at tidligere kollegaer forlater arbeidsgiver til fordel for den nye konkurrenten, kan ikke i seg selv medføre at arbeidstakeren anses for å ha opptrådt illojalt. Illojalitet i slike situasjoner må eventuelt bygge på måten rekrutteringen har skjedd på.

Skadepotensialet for arbeidsgiver ved forsøk på rekruttering av selskapets ansatte er åpenbart, jfr. forrige avsnitt. Utgangspunktet er derfor at rekruttering av andre ansatte hos arbeidsgiver ikke kan sies å være i samsvar med lojalitetsplikten. Slik rekruttering er derfor i alminnelighet ikke tillatt mens arbeidsforholdet fortsatt består.<sup>65</sup> Ved den konkrete vurderingen har domstolene særlig lagt vekt på hvilken aktivitet arbeidstaker har utvist i forbindelse med rekrutteringen.

Der arbeidstaker aktivt har forsøkt å rekruttere øvrige ansatte vil det klart foreligge brudd på lojalitetsplikten.<sup>66</sup> Dette var blant annet tilfelle i NAD 1988 s. 365. I den saken hadde daglig leder forsøkt å overtale andre ansatte hos arbeidsgiver til å begynne i det nystartede firmaet. Oslo Byrett fant at dette innebar et ”grovt pliktbrudd” overfor arbeidsgiver, og at avskjeden av arbeidstakeren derfor hadde vært berettiget.<sup>67</sup> Illojalitet ble også resultatet i NAD 1988 s. 1227, der den administrerende direktøren direkte hadde søkt å påvirke produksjefen til å slutte i jobben for å bli med over til den konkurrerende virksomheten. Også her fant retten at de illojale handlingene var såpass graverende at avskjed var en rettmessig reaksjon.

---

<sup>65</sup> Borch og Fougner (2000) s. 76, Lunde (2000) s. 396.

<sup>66</sup> Dege (1997) s. 137.

<sup>67</sup> NAD 1988 s. 365 (se s. 2).

Grensetilfeller oppstår der arbeidstaker har opptrådt mindre aktivt overfor arbeidsgivers øvrige ansatte. Her vil det ha betydning at arbeidstaker gjerne har en legitim interesse i å opplyse de øvrige ansatte om at han har sagt opp sin stilling i virksomheten, og akter å starte konkurrerende virksomhet. Blant annet vil de øvrige arbeidstakerne da kunne tilpasse seg situasjonen ved å være mer forsiktig med sin omtale av konkurransefølsomme opplysninger overfor arbeidstakeren som skal slutte. Med bakgrunn i dette fremhever Dege at det som hovedregel bør være greit å nevne at man skal starte konkurrerende virksomhet, men ikke at det kan være mulig å få jobb i den nye virksomheten.<sup>68</sup> Lunde er uenig i dette, idet han mener at en slik grensenedrøfting er noe kunstig og i tillegg lite overførbar til det praktiske liv.<sup>69</sup> Uansett hvilket utgangspunkt man tar, er det en konkret vurdering som må foretas.

LB-2007-64453 illustrerer vurderingen som vil måtte skje. Arbeidstaker hadde i den saken informert en av kollegaene sine om et tilbud han hadde fått fra et konkurrerende eiendomsmeglerfirma. Lagmannsretten fant ikke at dette var kritikkverdig. Derimot var retten i tvil om megleren hadde vært berettiget til å videreformidle et tilbud fra den konkurrerende virksomheten til to av kollegaene. Retten konkluderte med at arbeidstaker ikke hadde ”gått frem slik han burde”, men at dette ikke medførte illojalitet av en slik grad at det gav grunnlag for avskjed.<sup>70</sup> Uttalelsen kan tolkes slik at domstolen fant arbeidstakers opptreden i strid med lojalitetsplikten, men at forholdet ikke var alvorlig nok til å begrunne avskjed.<sup>71</sup> Det er likevel vanskelig å konkludere sikkert angående dette, da domstolen ikke eksplisitt tok stilling til hvorvidt lojalitetsplikten var overtrådt.

Visse slutninger kan likevel trekkes på bakgrunn av dommen. Det å opplyse øvrige ansatte om at man har fått ny jobb vil neppe kunne karakteriseres som illojalt. Der man

---

<sup>68</sup> Dege (1997) s. 137.

<sup>69</sup> Lunde (2000) s. 396.

<sup>70</sup> LB-2007-64453 (se s. 8).

<sup>71</sup> Som nevnt gjelder det en høyere terskel for at illojaliteten skal utgjøre avskjedsgrunn, jfr. avhandlingen punkt 1.5.



isteden opptrer mer aktivt i rekrutteringsøyemed, for eksempel ved å gjøre kollegene oppmerksomme på muligheten for jobb i den konkurrerende virksomheten, vil man fort finne seg i faresonen.

En ytterligere dom vedrørende rekruttering er NAD 1987 s. 282 som gjaldt en begjæring om midlertidig forføyning. Oslo namsrett fant at administrerende direktør, som hadde sagt opp sin stilling hos arbeidsgiver, hadde anledning til å fortelle de øvrige ansatte i selskapet at hun hadde planer for fremtiden. Hun hadde imidlertid ikke anledning til å fortelle hva disse planene gikk ut på. En slik redegjørelse innebar markedsføring av den konkurrerende virksomheten, og var ikke forenelig med lojalitetsplikten. Grensedragningen kan ved første øyekast synes lite praktisk. Jeg mener likevel at dommen er illustrerende for hvor grensen kan tenkes å gå. Selv om den isolert sett har begrenset rettskildemessig verdi, har argumentasjonen overføringsverdi: Nøytrale opplysninger om at man skal slutte hos arbeidsgiver aksepteres, mens opplysninger som i større eller mindre grad reklamerer for den konkurrerende virksomheten vil kunne anses for å være illojale.

En særlig rekrutteringssituasjon foreligger der flere arbeidstakere samtidig sier opp stillingen hos arbeidsgiver. Den negative effekten for arbeidsgiver, og dermed handlingens skadepotensiale, vil da være desto større. Dersom en eller flere av arbeidstakerne har opptrådt aktivt for å overtale de øvrige til å slutte, vil det i enda større grad enn ellers foreligge illojal opptreden. Se avhandlingens punkt 3.3.5.4 for en drøftelse av situasjonen der det foreligger forhåndsavtale mellom flere arbeidstakere vedrørende oppstart av konkurrerende virksomhet.

### 3.3.3 Kontakt med arbeidsgivers kunder eller forretningsforbindelser

Dersom arbeidstaker direkte tar kontakt med arbeidsgivers kunder/forretningsforbindelser i den hensikt å vinne disse over til konkurrerende virksomhet vil dette være klart i strid med arbeidsgivers interesser. Slik direkte markedsføring av den nye virksomheten medfører en betydelig risiko for at arbeidsgiver blir skadelidende. Det er derfor naturlig at slike forsøk på å ta med seg kunder eller

leverandører anses som brudd på lojalitetsplikten.<sup>72</sup> Dette var blant annet situasjonen i LE-2010-194272. Arbeidstaker hadde tilbudt kunden å skifte leverandør fra arbeidsgiver til konkurrerende virksomhet, hvilket innebar at vedkommende ble ansett for å ha opptrådt i strid med lojalitetsplikten: ”Lagmannsretten finner det klart at det tilbudet A fremsatte overfor Scandpower per e-post den 26. mars 2009 var illojalt overfor Braathe Gruppen. Tilbudet gikk konkret ut på å skifte leverandør fra Braathe Gruppen til A.NET, og var åpenbart i strid med arbeidsgivers interesser”<sup>73</sup>. Arbeidstakeren ble likevel frifunnet fra erstatningsansvar, da fremsettelsen av tilbudet ikke ble ansett for å være årsaken til at Scandpower vraket Braathe Gruppen som leverandør.

Et lignende tilfelle stod man overfor i NAD 1988 s. 755. Salgssjefen i selskapet hadde gått inn i reelle kontraktsforhandlinger med en potensiell kunde for arbeidsgiver, i den hensikt å inngå avtale mellom denne og den konkurrerende virksomheten salgssjefen var i ferd med å starte opp. Forholdet ble ansett som et ”grovt pliktbrudd” overfor ledelsen, og avskjeden av salgssjefen ble følgelig ansett berettiget.<sup>74</sup>

Som nevnt ovenfor vil arbeidstaker undertiden kunne ha legitim interesse i å informere kollegaene om at han skal slutte i virksomheten. Arbeidstaker vil også kunne ha en legitim interesse i å informere arbeidsgivers kunder og forretningsforbindelser om sitt forestående jobbskifte. Eksempelvis gjelder dette der vedkommende fungerer som kundens kontaktperson i selskapet. Det tette forholdet mellom arbeidstakeren og kunden tilsier da at sistnevnte kan ha interesse av å bli informert om jobbskiftet.

Også her vil det imidlertid gå en grense for hvilke opplysninger arbeidstakeren er berettiget til å gi. Det å informere om at man kommer til å slutte i selskapet er noe helt annet enn å reklamere for den konkurrerende virksomheten. Det må derfor foretas en

---

<sup>72</sup> Lunde (2000) s. 394, Borch og Fougner (2000) s. 75.

<sup>73</sup> LE-2010-194272 (se s. 6).

<sup>74</sup> NAD 1988 s. 755 (se s. 5).

konkret vurdering i den enkelte sak, der arbeidstakers kontakt med kunden/forretningsforbindelsen får stor betydning. For å være på den sikre siden bør arbeidstaker ta kontakt med arbeidsgiver, slik at det avklares på hvilken måte informasjonen skal gis til kunder og forretningsforbindelser.

Når det gjelder arbeidsgivers forretningsforbindelser kan det foretas en grunnleggende sonndring mellom leverandører av alminnelige tjenester (blant annet strøm- og internettleverandører mv.), og mer eksklusive leverandører. Den førstnevnte typen leverandører har et meget generelt virkeområde. Kontakt med slike forretningsforbindelser vil ikke innebære noen direkte konkurranse med arbeidsgivers virksomhet, og informasjon til slike selskap om oppstart av konkurrerende virksomhet vil sjeldent innebære illojalitet.<sup>75</sup> Det er eksempelvis ikke noe i veien for at begge virksomhetene benytter seg av samme strømlleverandør. Kontakt med mer eksklusive leverandører vil derimot fort komme i en annen stilling. Ofte vil slike leverandører kun operere gjennom et begrenset antall aktører. Dette ser man blant annet der salgsbedrifter får agentur på salg av produktene fra en bestemt leverandør. I slike tilfeller vil bedriftene konkurrere om å være tilknyttet de ulike leverandørene. Graden av direkte konkurranse som herved oppstår taler for at arbeidstaker bare i begrenset grad kan henvende seg til arbeidsgivers eksklusive forretningsforbindelser uten at dette kan sies å være i strid med lojalitetsplikten.

Måten informasjonen blir gitt på vil også være et sentralt moment for hvorvidt det foreligger illojal opptreden eller ikke.<sup>76</sup> I LB-2007-137797 tok retten utgangspunkt i at den ansatte burde kunne svare på spørsmål fra kunden om det var riktig at hun skulle slutte, samt spørsmål om hvor hun skulle begynne i ny jobb. Kontakten med kunden hadde der ikke blitt initiert av arbeidstaker med tanke på å verve kunder til den konkurrerende virksomheten. Retten la videre til grunn at arbeidstaker også kunne svare på visse spørsmål om den nye virksomheten, så lenge det dreide seg om ”nøkterne

---

<sup>75</sup> Dege (2009) s. 951.

<sup>76</sup> I tillegg vil det være et skjerpande moment dersom informasjonen er gitt i arbeidstiden, jfr. avhandlingens punkt 4.3.4.

opplysninger uten særskilt markedsføring og/eller forsøk på å verve kunder”.<sup>77</sup> Av dette kan man motsetningsvis slutte at arbeidstaker ikke kan gi opplysninger som tar sikte på å markedsføre den konkurrerende virksomheten overfor arbeidsgivers kunder. Slik markedsføring vil ikke være i samsvar med plikten til å fremme arbeidsgivers interesser der disse kolliderer med arbeidstakers egne. Skadepotensialet for arbeidsgiver ved slik markedsføring vil også være betydelig. Det kan også sluttet at arbeidstakers opplysningsadgang trolig vil være større der det er kunden/forretningsforbindelsen som selv har tatt kontakt, enn der arbeidstakeren tar kontakt med vedkommende for å informere om sitt forestående jobbskifte.

### 3.3.4 Arbeidstakeren benytter seg av opplysninger fra arbeidsgiver i forbindelse med forberedelsen av konkurrerende virksomhet

En viktig del av lojalitetsplikten er arbeidstakers taushetsplikt om arbeidsgivers forhold.<sup>78</sup> Arbeidstaker vil i kraft av denne være forpliktet til å bevare taushet om opplysninger som han i kraft av sin stilling får kjennskap til. Taushetsplikten gjelder imidlertid ikke ubegrenset, selv om arbeidsgiver vil ha en beskyttelsesverdig interesse i å verne om sine forretningshemmeligheter. Arbeidsgivers interesse må avveies mot arbeidstakers behov for å utnytte sin erfaring og dyktighet innenfor yrket for sin nye arbeidsgiver.<sup>79</sup>

Dersom arbeidstaker under arbeidsforholdet direkte anvender konfidensielle opplysninger fra arbeidsgiver i den konkurrerende virksomheten, vil vedkommende ikke kunne sies å handle i samsvar med arbeidsgivers interesser. Eksempler på dette foreligger der arbeidstaker sørger for kopiering av kundelister, e-postadresser mv.<sup>80</sup> Slik informasjon har stort verdi for konkurrerende virksomheter, og kopiering vil således være en forberedelseshandling med stort skadepotensiale. Forberedelser av denne typen vil derfor sjelden være i overensstemmelse med lojalitetsplikten. Ubertrettet utnyttelse,

---

<sup>77</sup> LB-2007-137797 (se s. 6)..

<sup>78</sup> Andersen (1967) s. 136, Fougner (1999) s. 247.

<sup>79</sup> Fougner (1999) s. 248.

<sup>80</sup> Dege (2009) s. 952, Storeng, Beck og Due Lund (2011) s. 455.

og derved brudd på lojalitetsplikten, forelå i RG 1996 s. 1241. Arbeidstaker hadde i den saken tatt kopi av en følgeseddel som han så hadde gitt videre til en konkurrerende bedrift. Senere hadde han startet konkurrerende virksomhet sammen med denne bedriften. Oslo byrett bemerket at opplysningene på følgeseddelen var egnet til å skaffe konkurrenten nyttig innsikt om arbeidsgiver til bruk i konkurranseøymed. Forholdet ble derfor ansett som illojalt, og arbeidstakeren ble dømt til å betale erstatning til sin tidligere arbeidsgiver.

På den annen side er det klart at utnyttelse av generell yrkeserfaring arbeidstaker har opparbeidet seg hos arbeidsgiver ikke kan sies å være illojalt. Det er en konkret vurdering som må foretas i den enkelte tilfellet, og mellom de to nevnte ytterpunktene finnes en rekke grensetilfeller. Generelt sett vil arbeidstaker ofte ha opptrådt illojalt dersom vedkommende i oppsigelsestiden videreformidler eller benytter seg av opplysninger med konkurransemessig betydning for arbeidsgivers virksomhet. Hvorvidt slik videreformidling vil medføre skade for arbeidsgiver vil selvsagt kunne variere, men skadepotensialet vil i de fleste tilfeller være betydelig. Overgivelse av slike opplysninger gjør at konkurrerende virksomhet vil kunne tilpasse seg til arbeidsgiver som konkurrent. For eksempel vil den konkurrerende virksomheten kunne justere prisene i sine tilbud, slik at disse gjennomgående blir rimeligere enn de tilbud arbeidsgiver opererer med. Arbeidsgiver vil da kunne stå i fare for å tape kontrakter eller kunder, og skadepotensialet vil således være stort. Dette medfører at videreformidling av sentrale opplysninger om arbeidsgivers driftsmetoder, kontrakter mv. som hovedregel vil måtte anses som illojalt.

### 3.3.5 Informasjonsplikt overfor arbeidsgiver?

#### 3.3.5.1 Generelt om arbeidstakers informasjonsplikt

Arbeidsgiver vil klart ha interesse i og nytte av at arbeidstaker informerer om sine planer vedrørende oppstart av konkurrerende virksomhet. For det første vil arbeidsgiver ha behov for å finne en erstatter for arbeidstakeren, dersom denne ikke allerede har sagt opp stillingen. I tillegg vil arbeidsgiver kunne treffe nødvendige forhåndsregler for å beskytte seg mot den kommende konkurransen. Et slikt tiltak kan være å fritta

arbeidstakeren for arbeidsplikten ut oppsigelsestiden, eller frata vedkommende enkelte arbeidsoppgaver i denne perioden. Begge disse tiltakene kan bidra til å hindre at arbeidstakeren bruker den siste tiden i selskapet til å kartlegge arbeidsgivers styrker og svakheter mv.<sup>81</sup>

Arbeidstaker vil på sin side ofte være lite interessert i at arbeidsgiver får kjennskap til oppstarten av den konkurrerende virksomheten. Jo flere tiltak arbeidsgiver treffer for å tilpasse seg konkurransen, jo vanskeligere vil det bli for den konkurrerende virksomheten å etablere seg som en reell konkurrent. Arbeidstaker vil derfor være best tjent med at arbeidsgiver ikke informeres, eventuelt at arbeidsgiver informeres så lite som mulig.

Lojalitetsplikten tilsier på sin side at arbeidstaker til en viss grad må spille med åpne kort overfor arbeidsgiver, jfr. blant annet NAD 1984 s. 317 og RG 1989 s. 313 som begge gav uttrykk for et slikt utgangspunkt. Dette synes å være i samsvar med hensynet til handlingens skadepotensiale: Unnlatelse av å informere arbeidsgiver om oppstart av konkurrerende virksomhet kan medføre stor skade for arbeidsgivers virksomhet. Det er derfor naturlig at slik unnlatelse kan resultere i at arbeidstakeren anses for å ha opptrådt illojalt overfor selskapet.

Borch og Fougner mener, på bakgrunn av rettspraksis, at det av lojalitetsplikten kan utledes en plikt for arbeidstaker til å opplyse om den konkurrerende virksomheten.<sup>82</sup> Lunde er ikke av samme oppfatning, og fremholder at lojalitetsplikten neppe inneholder noen opplysningsplikt om egne planer.<sup>83</sup> Som ellers der lojalitetspliktens rekkevidde er tema mener jeg at handlingens (unnlatelsens) skadepotensiale bør være det avgjørende for hvorvidt det foreligger opplysningsplikt. I den forbindelse vil det blant annet være sentralt hvor konkrete planene om konkurrerende virksomhet er.

---

<sup>81</sup> Se avhandlingens punkt 1.5 vedrørende arbeidsgivers adgang til å treffe slike tiltak.

<sup>82</sup> Borch og Fougner (2000) s. 74.

<sup>83</sup> Lunde (2001) s. 391.

Dersom arbeidstaker har sagt opp stillingen sin, vil det være nærliggende for arbeidsgiver å anta at arbeidstakeren fortsetter å arbeide innenfor samme bransje.<sup>84</sup>

Arbeidsgiver vil da måtte være forberedt på at arbeidstaker kan komme til å ta arbeid i konkurrerende virksomhet, eller starte slik virksomhet selv. Skadepotensialet ved at arbeidstaker ikke opplyser om sine planer etter oppsigelsestidens utløp vil da ofte være lite, og arbeidstaker vil derfor ofte ikke ha opplysningsplikt i slike tilfeller.

Skadepotensialet vil også være begrenset der etableringen fortsatt er på planleggingsstadiet, slik at konkrete forberedelseshandlinger enda ikke er foretatt.<sup>85</sup> Det vil da være usikkert om arbeidstaker overhodet kommer til å slutte i sin stilling hos arbeidsgiver, og arbeidsgivers behov for informasjon om planene vil ofte være mindre enn der forberedelsene har kommet lenger. Dette ble et tema i ”Industrisenteret”, hvor lagmannsretten uttalte følgende om arbeidstakers lojalitets- og informasjonsplikt:

”All den stund det i utgangspunktet står enhver arbeidstaker fritt til å slutte i sitt arbeide og begynne hos en konkurrent av arbeidsgiveren, vil lojalitetspliktens grenser ofte være vanskelige å trekke i en situasjon som den foreliggende, der det må legges til grunn at arbeidstakers fullt lovlige intensjoner nettopp er i strid med arbeidsgivers interesser. I den interesseavveining som da må foretas, plikter arbeidstakeren fremdeles å ivareta arbeidsgiverens interesser så langt det er mulig uten at det har innvirkning av betydning for vedkommendes egne, legitime interesser”.<sup>86</sup>

Domstolen la på bakgrunn av dette til grunn at arbeidstaker ikke var forpliktet til å informere arbeidsgiver om planene mens det kun forelå en mulighet for nytt

---

<sup>84</sup> Jfr. også avhandlingens punkt 2.2 vedrørende dette.

<sup>85</sup> Se også avhandlingens punkt 3.2.2.

<sup>86</sup> LE-2003-26 (se s. 10).

arbeidsforhold. Arbeidstaker ville bli satt i en meget vanskelig situasjon dersom han skulle ha informasjonsplikt overfor arbeidsgiver på et såpass tidlig tidspunkt.

Situasjonen vil kunne anføres å være annerledes der arbeidsgiver ikke har noen grunn til å forvente at arbeidstaker vil starte konkurrerende virksomhet. Dette kan blant annet være tilfelle fordi arbeidstaker selv har gitt arbeidsgiver dette inntrykket. Arbeidstaker har i slike situasjoner forledet arbeidsgiver slik at denne har fått et uriktig bilde av den faktiske situasjonen. Arbeidsgiver vil da normalt sett ikke ha truffet tiltak for å tilpasse seg den kommende konkurransesituasjonen, og arbeidstakers unnlatelse av å informere vil medføre et betydelig skadepotensiale. En slik situasjon stod man overfor i LE-2002-268. Arbeidstaker hadde sagt til arbeidsgiver at vedkommende kom til å starte ny virksomhet, men at denne ikke ville medføre konkurranse for arbeidsgiver. Siden ble planene for den nye virksomheten endret, slik at virksomhetene likevel ville bli konkurrerende. Arbeidsgiver ble imidlertid ikke gjort oppmerksom på dette i tilstrekkelig grad. Eidsivating lagmannsrett uttalte følgende om dette:

”Det var viktig for Lømotre å få informasjon om at AT tre også skulle starte med produksjon av klassifiserte dører. Det innebar en ny og farlig konkurransesituasjon for Lømotre, særlig på grunn av Tøraasens sentrale og ledende stilling i Lømotre gjennom en rekke år. Spesielt viktig var også opplysningene fordi Tøraasen tidligere hadde informert om at de bare skulle starte med spanskeveggproduksjon”.<sup>87</sup>

Retten fant at arbeidstakeren hadde opptrådt illojalt, og vedkommende ble dømt til å betale erstatning til arbeidsgiver.

---

<sup>87</sup> LE-2002-268 (se s. 9).



### 3.3.5.2 Hvorvidt arbeidstaker plikter å svare på spørsmål fra arbeidsgiver

Det kan videre bli spørsmål om arbeidstaker plikter å svare på spørsmål fra arbeidsgiver om hvor vedkommende kommer til å jobbe etter oppsigelsestidens utløp.

”Industrisenteret” tyder på at opplysningsplikt vil kunne foreligge i slike situasjoner:

”Industrisenteret hadde en klar interesse i å vite hvor Andersen skulle begynne. Det ville vært tilfellet dersom det bare var Arvid Andersen som hadde sagt opp, men det var enda mer situasjonen når oppsigelsene kom fra et samlet salgsteam. Dette måtte være klart for Arvid Andersen. Det måtte også være klart for ham at det for Industrisenteret var av større betydning at det ble etablert en ny konkurrent i markedet – og i tillegg en med så betydelige ”muskler” som Momentum – enn at Andersen og de andre eventuelt skulle begynne i en allerede eksisterende bedrift. En ny konkurrent ville også få en ”flying start” ved at selskapet fikk overta et ferdig innarbeidet salgsteam.

I betraktning av at Andersen ikke ble avskjediget da oppsigelsene kom, pliktet han etter lagmannsrettens syn å ivareta Industrisenterets interesser på en slik måte at han i hvert fall orienterte dem om etableringen av Momentum. At han nektet å opplyse om hvor han skulle begynne, fremstår som illojalt i arbeidsrettslig forstand”.

Jeg finner imidlertid ikke at ”Industrisenteret” kan sies å innebære noen generell og ubetinget plikt for arbeidstakeren til å svare på spørsmål fra arbeidsgiver om fremtidsplaner. Også her er det naturlig at handlingens skadepotensiale er det avgjørende for hvorvidt arbeidstaker plikter å svare på spørsmålene eller ikke. Skadepotensialet for arbeidsgiver er størst der bedriften overhodet ikke er informert om at arbeidstakeren vil starte konkurrerende virksomhet. Dette taler for at arbeidstakeren bør svare på generelle spørsmål vedrørende sine planer etter arbeidsforholdets avslutning, herunder spørsmål om han kommer til å drive virksomhet i konkurranse med arbeidsgiver. Dersom arbeidsgiver allerede er klar over at vedkommende vil starte konkurrerende virksomhet, men ikke vet hvem dette vil skje i samarbeid med m.m., vil skadepotensialet derimot kunne være betraktelig mindre. Arbeidsgiver vil i slike tilfeller

kunne treffe nødvendige forhåndsregler for å tilpasse seg konkurransesituasjonen. Det at arbeidsgiver ikke vet hvilken av konkurrentene som vil bli styrket som følge av arbeidstakers adgang, kan neppe i alminnelighet anses som et særlig tungtveiende hensyn. Jeg er derfor av den oppfatning at arbeidstaker sjelden vil ha en plikt til å opplyse om hvor han kommer til å arbeide etter oppsigelsestidens utløp.

### 3.3.5.3 Betydningen av at den konkurrerende virksomheten er av begrenset størrelse

Dersom den konkurrerende virksomheten er av begrenset størrelse, vil det umiddelbare skadepotensialet for arbeidsgiver kunne være mindre. Dette kan tilsi at arbeidstaker i slike tilfeller ikke vil være forpliktet til å informere arbeidsgiver om etableringen av konkurrerende virksomhet. Flere hensyn tilsier likevel at en slik tilnæringsmåte ikke bør legges til grunn. Blant annet vil det i oppstartsfasen være vanskelig å vurdere om den konkurrerende virksomheten vil kunne utgjøre en reell trussel for arbeidsgiver eller ikke. Selv bedrifter som begynner i det små kan utvikle seg, og med tiden bli reelle konkurrenter, jfr. RG 1988 s. 1139. Trondheim byrett avviste der arbeidstakernes påstand om at den konkurrerende virksomheten var for liten til at det kunne foreligge illojalitet og derved grunnlag for avskjed. I tillegg vil en slik tilnæringsmåte i stor grad overlate til den enkelte arbeidstaker å skulle vurdere om virksomheten er betydelig nok til å utløse informasjonsplikt. Det vil neppe være gunstig at arbeidstaker alene skal ta denne avgjørelsen, særlig når man tar i betraktning at arbeidstaker gjennomgående har interesse av at arbeidsgiver informeres så lite som mulig om virksomheten – hvilket naturlig nok vil kunne farge vedkommendes vurdering av skadepotensialet.<sup>88</sup>

Arbeidsgiver vil etter dette kunne ha legitim interesse i å kjenne til konkurrerende virksomhet, selv der denne for tiden er av beskjedne størrelse. Beskjeden størrelse på virksomheten kan derfor ikke være tilstrekkelig grunn til at informasjonsplikt ikke skal foreligge.

---

<sup>88</sup> Borch og Fougner (2000) s. 74.

#### 3.3.5.4 Forhåndsavtale mellom arbeidstakerne vedrørende oppstart av konkurrerende virksomhet

Som nevnt under punkt 3.3.2 er utgangspunktet at de ulike arbeidstakernes handlinger vurderes isolert, også der flere arbeidstakere samtidig går over til konkurrerende virksomhet. Det må da foretas en alminnelig vurdering av hvorvidt den enkelte arbeidstaker har opptrådt i strid med lojalitetsplikten eller ikke. Dersom arbeidstakerne i forkant av oppsigelsene har avtalt å starte konkurrerende virksomhet vil situasjonen stå i et annet lys. Arbeidstakerne har da foretatt en forberedelseshandling som klart medfører fare for at arbeidsgiver blir skadelidende, ved at bedriftens arbeidsstokk svekkes som følge av oppstarten av konkurrerende virksomhet. Spørsmålet som oppstår er hvorvidt en slik forhåndsavtale kan anses for å innebære et brudd på lojalitetsplikten, enten direkte eller ved at avtalen medfører informasjonsplikt overfor arbeidsgiver.

På den ene siden vil situasjonen ved slike forhåndsavtaler ha mye til felles med tilfellene der arbeidstaker direkte rekrutterer øvrige ansatte hos arbeidsgiver.<sup>89</sup> Om rekrutteringen, eller forsøket på sådan, har skjedd før eller etter arbeidstakers oppsigelse vil ha liten betydning for arbeidsgiver. De potensielle skadevirkningene vil i stor grad være de samme, ved at arbeidsgiver i begge tilfeller svekkes i større grad enn der det kun er den enkelte arbeidstaker som slutter.

På den annen side er utgangspunktet altså at arbeidstaker vil kunne ha en viss anledning til å forberede oppstart av konkurrerende virksomhet, herunder til å foreta sonderinger i markedet i den forbindelse.<sup>90</sup> Det vil da kunne virke kunstig at arbeidstaker skal ha adgang til dette der han opptrer alene, men ikke der han har inngått forhåndsavtale med andre arbeidstakere om igangsettelsen av slike undersøkelser. I NAD 1987 s. 269 la Oslo byrett ikke vekt på at flere arbeidstakere sammen hadde undersøkt muligheten for oppstart av konkurrerende virksomhet – situasjonen ble bedømt på samme måte som om den enkelte arbeidstaker alene hadde foretatt undersøkelsene. Heller ikke ellers har domstolene uttalt at forberedelseshandlinger må anses illojale utelukkende fordi

---

<sup>89</sup> Se avhandlingens punkt 3.3.2.

<sup>90</sup> Jfr. avhandlingens punkt 3.2.5.

handlingene er utført i fellesskap av flere personer. Jeg legger derfor til grunn at forhåndsavtale vedrørende oppstart av konkurrerende virksomhet ikke uten videre medfører at arbeidstakerne har opptrådt i strid med lojalitetsplikten. Illojalitet kan følge av de etterfølgende forberedelseshandlinger arbeidstakerne måtte gjennomføre. Men dersom arbeidstakerne i hele ansettelsesperioden avstår fra slike handlinger er det neppe noen grunn til at forholdet skal anses for å stride mot lojalitetsplikten.

Det kan likevel bli spørsmål om arbeidstakernes forhåndsavtale medfører informasjonsplikt overfor arbeidsgiver. Konsekvensene for arbeidsgiver vil som nevnt være større jo flere ansatte som planlegger å forlate virksomheten. Der forhåndsavtaler foreligger vil arbeidstakerne være fullstendig klar over at de kommer til å starte virksomhet i konkurranse med arbeidsgiver. Arbeidstaker vil da ha en enda sterkere oppfordring enn ellers til å gjøre arbeidsgiver oppmerksom på forholdet. LG-2000-1483 kan tale for at opplysningsplikt foreligger i slike tilfeller. Der fant lagmannsretten det ikke bevist at noen forutgående avtale om å stifte konkurrerende virksomhet forelå på tidspunktet da arbeidstakerne sa opp sine stillinger. Retten fant, i lys av dette, at arbeidstaker på oppsigelsestidspunktet hadde gitt arbeidsgiver tilstrekkelige opplysninger om sine fremtidsplaner. Det forelå dermed ikke brudd på noen informasjonsplikt. Motsetningsvis er det naturlig å trekke den slutning at en forutgående avtale ville kunne ha stilt saken annerledes. Unntak kan tenkes dersom forhåndsavtalen er såpass ubestemt at det er usikkert om planene vil bli realisert.<sup>91</sup>

Konklusjonen etter dette blir at forhåndsavtale om oppstart av konkurrerende virksomhet medfører at arbeidstakerne bør informere arbeidsgiver om planene, såfremt skadepotensialet tilsier dette.

---

<sup>91</sup> Jfr. også avhandlingens punkt 3.3.5.1 vedrørende informasjonsplikten der den konkurrerende virksomheten fortsatt er på planleggingsstadiet

### 3.3.5.5 Særlige omstendigheter som kan medføre at informasjonsplikt foreligger

Informasjonsplikt kan også foreligge der særlige omstendigheter gir arbeidsgiver grunn til å forvente ekstra lojal opptreden fra arbeidstaker. Skadepotensialet vil ofte være stort i slike tilfeller, siden arbeidsgiver har mindre grunn enn ellers til å forvente at arbeidstaker kommer til å starte konkurrerende virksomhet. Et grunnlag for slik ekstra lojal opptreden kan være at arbeidstaker tilbys goder eller arbeidsoppgaver vedkommende ikke hadde fått tilbud om hvis arbeidsgiver hadde visst at arbeidstakeren var på vei over til konkurrerende virksomhet.<sup>92</sup> En slik situasjon stod man overfor i RG 1989 s. 313. Arbeidstaker hadde der fått beskjed fra arbeidsgiver om at hun var tiltenkt en lederstilling i selskapet, som erstatter for en ansatt som skulle starte konkurrerende virksomhet. Arbeidstaker unnlot å fortelle at hun på dette tidspunktet allerede hadde bestemt seg for å bli med over i den konkurrerende virksomheten. Fortielsen medførte at arbeidsgiver ble satt i en meget vanskelig situasjon. Retten bemerket også at den ansatte nettopp hadde fått dekket eksamen med skolepenger på kr 24 000, samt at hun hadde fått to måneders permisjon med lønn i forbindelse med nevnte eksamen. På denne bakgrunn ble avskjeden av arbeidstakeren ansett som rettmessig.

Videre vil utbetaling av bonusbeløp mv. i tilfeller som nevnt i forrige avsnitt ofte kunne anføres å være foretatt under bristende forutsetninger, med den følge at det foreligger tilbakebetalingsplikt for arbeidstaker, jfr. RG 2011 s. 644. Borgarting lagmannsrett mente at bonusutbetalingen ikke bare relaterte seg til oppnådde resultater, men også skulle inspirere til innsats fremover. Arbeidstakerne ville ikke fått utbetalt bonusen dersom arbeidsgiver hadde vært klar over deres illojale opptreden. Det forelå dermed bristende forutsetninger hos arbeidsgiver, og arbeidstakerne ble dømt til å betale erstatning tilsvarende bonusutbetalingen.

Disse to dommene illustrerer at arbeidstaker til en viss grad forventes å spille med åpne kort overfor arbeidsgiver. Der arbeidsgiver bestemmer seg for å ”investere” særskilt i enkelte medarbeidere, er dette fordi arbeidsgiver håper at den ansatte kommer til å bli

---

<sup>92</sup> Storeng, Beck og Due Lund (2011) s. 454.

værende i selskapet. Bedriften vil da få nytte av den ansattes kunnskap, og dermed få noe igjen for investeringene som er gjort i den ansattes utvikling. Deltakelse på kurs mv. vil naturlig nok ikke i alminnelighet innebære noen plikt for den ansatte til å bli i virksomheten i en viss periode etter at kurset er fullført. Også her vil det alminnelige utgangspunktet være at arbeidstakeren står fritt til å velge sitt eget arbeidsforhold.<sup>93</sup> Arbeidstaker kan imidlertid neppe ta imot tilbud om deltakelse på kurs eller lignende dersom han vet at overgang til konkurrerende virksomhet er overveiende sannsynlig. En slik overgang vil ikke bare medføre at arbeidsgiver får lite igjen for sin investering i arbeidstakeren – arbeidsgiver vil da i praksis ha bidratt økonomisk til å gjøre egen konkurransesituasjon vanskeligere enn den ellers ville ha vært. Arbeidstakers lojalitetsplikt tilsier at vedkommende i slike situasjoner må informere arbeidsgiver om forholdet.

## **4 Nærmere om momenter som kan påvirke vurderingen av forberedelseshandlingene**

### **4.1 Innledning**

Som nevnt under punkt 3.1 kan både objektive og subjektive forhold være av betydning for hvorvidt det foreligger illojal opptreden, selv om de objektive forholdene i alminnelighet vil tillegges størst betydning. Konkrete omstendigheter, så vel objektive som subjektive, kan således medføre modifikasjoner i forhold til slutningene nevnt under avhandlingens punkt 3. Eksempler på dette vil bli gjennomgått i det følgende.

### **4.2 Forhold på arbeidsgivers side**

#### **4.2.1 Generelt**

Arbeidstakers lojalitetsplikt kan til en viss grad sies å ha sitt motsvar i arbeidsgivers omsorgsplikt. Arbeidstaker plikter å gjøre sitt beste for å fremme arbeidsgivers

---

<sup>93</sup> Jfr. avhandlingens punkt 2.2.

interesser, mens arbeidsgiver plikter å vise omsorg overfor arbeidstaker. Manglende overholdelse av omsorgsplikten vil normalt sett få negative konsekvenser også for bedriften, ved at arbeidstakerne presterer svakere i et mangelfullt arbeidsmiljø. Slikt mislighold fra arbeidsgivers side vil likevel ikke gi arbeidstaker noen rett til å bryte lojalitetsplikten – for eksempel ved å starte egen virksomhet i konkurranse med arbeidsgiver. Plikten til å fremme arbeidsgivers interesser vil gjelde under hele ansettelsesforholdet, uavhengig av om arbeidstaker måtte føle seg urettferdig behandlet. Spørsmålet i det følgende er om det likevel finnes forhold på arbeidsgivers side som kan medføre modifikasjoner i forhold til de alminnelige hovedreglene vedrørende arbeidstakers adgang til forberedelseshandlinger.<sup>94</sup>

#### 4.2.2 Særskilte lojalitetskrav i enkelte bransjer?

Arbeidstakers lojalitetsplikt vil som utgangspunkt medføre begrensninger i adgangen til forberedelseshandlinger innenfor alle bransjer. Det kan imidlertid spørres om en avvikende norm kan legges til grunn for særskilt konkurranseutsatte bransjer der jobbskifter forekommer med stor hyppighet, eksempelvis advokatbransjen.

Arbeidsgivere som aktivt konkurrerer om arbeidstakerne setter på mange måter en standard for sine egne ansattes lojalitet. Sterk konkurranse om arbeidstakerne medfører at lojaliteten overfor arbeidsgiver i alminnelighet kan bli svekket. I slike tilfeller vil arbeidsgiver måtte være innstilt på at også egne arbeidstakere vil kunne motta tilbud fra konkurrenter. Arbeidsgiver kan i slike situasjoner neppe forvente at egne ansatte utviser større lojalitet enn ansatte i de virksomhetene arbeidsgiver selv rekrutterer fra.

Spørsmålet blir om dette medfører en høyere terskel for at arbeidstakers forberedelseshandlinger skal anses som illojale.

En interessant dom i den forbindelse er LB-2007-64453.<sup>95</sup> Lagmannsretten poengterte at det i eiendomsmeglerbransjen var ”daglig og hard konkurranse firmaene i mellom om de beste meglerne”.<sup>96</sup> Den aktuelle arbeidstakeren hadde heller ikke noen ledende

---

<sup>94</sup> Jfr. avhandlingens punkt 3.

<sup>95</sup> Dommen er nærmere behandlet i avhandlingens punkt 3.3.2.

<sup>96</sup> LB-2007-64453 (se s. 6).

stilling i selskapet. Sett i lys av disse forholdene var det ”ikke kritikkverdig at A fortalte B og andre ansatte om det tilbudet han hadde fått”.<sup>97</sup> Uttalelsen kan forstås som et uttrykk for at konkurranseforholdene innenfor en bransje kan tillegges betydning for hvor vidtgående lojalitetsplikten skal være.

Lignende betraktninger finnes også i Rt. 1990 s. 607. Retten slo der innledningsvis fast at ”Det kan ikke sees at eventuelle særlige forhold innen databransjen kan medfører at det skal stilles mindre strenge krav til arbeidstakerens lojalitet”.<sup>98</sup> Motsetningsvis kan man slutte at retten holdt muligheten åpen for at særskilte forhold i den enkelte bransje kan medføre at det stilles lavere krav til arbeidstakernes lojalitet. Dette kan synes å være en fornuftig løsning, med tanke på de hensyn som gjør seg gjeldende i bransjer preget av sterk konkurranse om de beste arbeidstakerne. I slike bransjer kan det være berettiget at terskelen for å konstatere illojalitet ligger noe høyere enn ellers. Argumentasjonen vil likevel ikke rekke lenger enn til en viss modifisering av den alminnelige terskelen. Også i konkurranseutsatte bransjer vil arbeidstaker ha en alminnelig plikt til å fremme arbeidstakers interesser, også der disse kolliderer med arbeidstakers egne.

Rettspraksis har videre indikert at modifikasjoner også kan skje i motsatt retning, slik at en strengere lojalitetsplikt vil kunne legges til grunn innenfor slike konkurranseutsatte bransjer. Særlig kan det i slike bransjer tenkes at terskelen for informasjonsplikt kan ligge lavere enn hovedregelen tilsier.<sup>99</sup> Det bakenforliggende synspunktet er at arbeidsgiver settes i en særlig vanskelig situasjon grunnet konkurranseforholdene i bransjen. Arbeidsgiver får da enda større behov enn ellers for å få informasjon om arbeidstakers forberedelse av konkurrerende virksomhet. NAD 1988 s. 367 kan tolkes som et utslag av dette synspunktet. Sarpsborg byrett la vekt på at virksomhetene drev innenfor en meget konkurranseutsatt bransje, og konkluderte med at arbeidstaker burde ha informert arbeidsgiver om oppstarten av den konkurrerende virksomheten. Konkurransesituasjonen var imidlertid ikke det eneste momentet retten vektla i sin

---

<sup>97</sup> LB-2007-64453 (se s. 6).

<sup>98</sup> Rt. 1990 s. 607 (se s. 614)

<sup>99</sup> Dege (2009) s. 948.



vurdering. Det er derfor usikkert om og eventuelt i hvilken grad konkurransesituasjonen kan medføre en skjerpelse i forhold til hovedreglene. Selv innenfor konkurranseutsatte bransjer vil arbeidstaker trolig ikke ha noen informasjonsplikt der planene fortsatt er på idèstadiet. Hvis informasjonsplikt skulle foreligge på dette tidspunktet, vil arbeidstaker bli satt i en vanskelig situasjon dersom den planlagte virksomheten ikke blir noe av.<sup>100</sup> Det kan her også bemerkes at NAD 1988 s. 367 gjaldt informasjonsplikt i en situasjon der arbeidstakeren hadde vært medeier med 25 % av aksjekapitalen i det nystartede selskapet, i tillegg til at han hadde sittet i dette selskapets styre. I slike tilfeller er arbeidsgivers behov for informasjon om virksomheten betydelig større enn der virksomheten fremdeles befinner seg på forberedelsesstadiet. Jeg er, på bakgrunn av det ovenfor nevnte, av den oppfatning at hensynet til å beskytte arbeidsgiver ikke veier tungt nok til å fravike hovedreglene angitt under punkt 3.3.5. En lavere terskel for opplysningsplikt kan derfor ikke legges til grunn på generell basis. Dette kan muligens stille seg annerledes i konkrete tilfeller.

#### 4.2.3 Arbeidsgivers holdning til arbeidstakers forberedelseshandlinger

Arbeidsgiver vil naturlig nok kunne samtykke til at arbeidstaker forbereder konkurrerende virksomhet under arbeidsforholdet.<sup>101</sup> Arbeidstaker vil da ikke ha opptrådt i strid med lojalitetsplikten, siden vedkommende har fått arbeidsgivers godkjennelse til forberedelseshandlingene. Dette vil også gjelde der den konkurrerende virksomheten får et annet omfang enn arbeidsgiver hadde tenkt. Arbeidstaker har i slike tilfeller fått arbeidsgivers godkjennelse til å starte virksomheten, og har forhold seg lojalt til denne. Det ville fremstå som urimelig hvis arbeidsgiver på et senere tidspunkt kan trekke tilbake godkjennelsen med den følge at forholdet anses som illojalt. Dersom arbeidsgiver har feilvurdert den konkurrerende virksomheten, og har samtykket til noe han i ettertid angrer på, er dette noe han selv bør bære konsekvensene av.

---

<sup>100</sup> Jfr. også avhandlingens punkt 3.3.5.1 og drøftelsen om at informasjonsplikt sjelden vil foreligge der den konkurrerende virksomheten kun er på planleggingsstadiet.

<sup>101</sup> Borch og Fougner (2000) s. 70.

Vanskeligere er situasjonen der arbeidsgiver forholder seg passivt til arbeidstakers opplysninger om den konkurrerende virksomheten, eller gir uttrykk for at han mener virksomheten vil kunne innebære illojal konkurranse.

Når det gjelder arbeidsgivers passivitet, blir spørsmålet om denne kan anses som en stilltiende aksept av den konkurrerende virksomheten. Arbeidstaker vil i alle fall kunne tolke passiviteten som et tegn på at vedkommende kan fortsette i arbeidsforholdet som normalt ut oppsigelsestiden. Dersom arbeidsgiver ønsker at arbeidstaker skal undergis restriksjoner i denne perioden, for eksempel ved at vedkommende fritas fra arbeidsplikten, må arbeidstaker gjøres oppmerksom på og eventuelt si seg enig i dette.<sup>102</sup> I motsatt fall kan arbeidstaker fortsette sitt arbeid som normalt resten av ansettelsesforholdets varighet.

Passiviteten kan imidlertid etter mitt syn neppe anses som en stilltiende aksept av at arbeidstaker foretar forberedelseshandlinger i strid med den alminnelige lojalitetsplikten. Slik forberedelse kan ikke sies å være i overensstemmelse med plikten til å fremme arbeidsgivers interesser der disse kolliderer med arbeidstakers egne. Selv om arbeidsgiver har forhold seg passiv til arbeidstakers informasjon, kan sistnevnte neppe tolke dette som et klarsignal til å starte virksomhet i direkte konkurranse med arbeidsgiveren. Passivitet kan ikke anses som en godkjenning for igangsetting av konkurrerende virksomhet i full skala – en slik virkning av passiviteten vil medføre konsekvenser for arbeidsgiver som ikke samsvarer med hva de bakenforliggende hensynene tilsier.

Der arbeidsgiver har gitt uttrykk for sitt syn på virksomheten oppstår spørsmålet om hvilken vekt dette synet skal tillegges. Dette spørsmålet var tema for Høyesterett i Rt. 1996 s. 1401. Den konkurrerende virksomheten hadde der ”markedsført et produkt som i alle fall av Autronica ble oppfattet å være i konkurranse med et av deres egne

---

<sup>102</sup> Adgangen til å frita arbeidstaker for arbeidsplikten er behandlet under punkt 1.5.

produkter”.<sup>103</sup> Retten fant at arbeidstaker hadde opptrådt i strid med lojalitetsplikten, særlig grunnet hennes manglende informasjon til ledelsen om forholdet. Høyesterett synes i denne dommen å ha lagt til grunn at arbeidsgivers oppfatning av den konkurrerende virksomheten i alle fall måtte tillegges en viss vekt i lojalitetsvurderingen.

Et minstekrav for at arbeidsgivers syn på den konkurrerende virksomheten overhodet skal tillegges betydning er at arbeidstaker har blitt gjort oppmerksom på dette synet, jfr. Rt. 1959 s. 900. Arbeidsgiver hadde der fått en henvendelse fra arbeidstaker angående den mulige konkurrerende virksomheten, men hadde avslått å drøfte temaet nærmere. Arbeidstaker hadde da ingen mulighet til å vite om arbeidsgivers vurdering av virksomheten som konkurrerende var riktig. Der arbeidsgiver på en slik måte unnlater å gi uttrykk for sitt syn overfor arbeidstaker, vil forholdet ha mye til felles med situasjoner der arbeidsgiver forholder seg passiv til arbeidstakers opplysninger: Arbeidstaker har ikke blitt informert om arbeidsgivers syn på saken, og har da heller ikke fått noen foranledning til å justere seg etter dette. Det er da naturlig at situasjonen vurderes på lik linje med situasjonene der arbeidsgiver har forholdt seg passiv til arbeidstakers opplysninger, jfr. ovenfor.

Arbeidstaker kan også ha blitt klar over arbeidsgivers syn på annen måte enn ved direkte meddelelse fra arbeidsgiver. Dette kan blant annet være tilfelle der arbeidsgiver tidligere har inntatt en konsekvent holdning i tilsvarende situasjoner. Eksempelvis kan det være fast praksis i selskapet for at ansatte ved overgang til konkurrerende virksomhet tillates å ”ta med seg” et par mindre klienter, mot at man ikke kontakter noen av selskapets store klienter. Dersom en slik praksis foreligger, kan arbeidstaker neppe kritiseres nevneverdig for å gjøre det samme. Arbeidsgiver vil da måtte gi arbeidstaker klar beskjed dersom de mener at den fastsatte praksisen ikke skal gjelde i den aktuelle situasjonen.

---

<sup>103</sup> Rt. 1996 s. 1401 (se s. 1407).

### 4.3 Forhold på arbeidstakers side

#### 4.3.1 Innledning

Spørsmålet her er om forhold knyttet til arbeidstaker, subjektive eller objektive, kan medføre modifikasjoner i forhold til utgangspunktene angitt i avhandlingens punkt 3. Det vises her til avhandlingens punkt 2.3, og bemerkningene der om at særlige omstendigheter kan tilsi at arbeidstaker har anledning til å foreta mer vidtgående forberedelseshandlinger der ansettelsesforholdet nærmer seg slutten. I punkt 4.3.2 og 4.3.3 vil to slike særlige omstendigheter bli gjennomgått, nærmere bestemt situasjonene der det foreligger god tro hos arbeidstaker, samt der arbeidstaker befinner seg i en tvangssituasjon. Jeg vil deretter, under punkt 4.3.4, gå inn på om det er en skjerpene omstendighet at forberedelseshandlingene er foretatt i arbeidstiden, og til slutt vil jeg i punkt 4.3.5 ta for meg hvordan situasjonen er der arbeidstaker har en ledende stilling hos arbeidsgiver.

#### 4.3.2 God tro hos arbeidstaker

Der arbeidstaker bevisst setter egne interesser foran arbeidsgivers vil det være liten grunn til å beskytte vedkommende.<sup>104</sup> Dersom vedkommende derimot ikke bevisst har forsøkt å fremme egne interesser til fortrensel for arbeidsgivers, vil situasjonen kunne være en annen. Spørsmålet blir om god tro hos arbeidstaker ved utførelse av forberedelseshandlingene kan medføre at det ikke foreligger illojal konkurranse, til tross for at handlingene isolert sett innebærer et brudd på lojalitetsplikten.<sup>105</sup>

En sentral dom i den forbindelse er RG 1995 s. 887. Gulating lagmannsrett fant der at arbeidstaker hadde opptrådt illojalt overfor arbeidsgiver, men at illojaliteten ikke var av en slik form at oppsigelse var berettiget. Ved denne vurderingen la retten blant annet vekt på at arbeidstaker ikke hadde hatt til hensikt å skade arbeidsgiver. På bakgrunn av dommen er det dog svært usikkert om god tro hos arbeidstaker vil kunne være tilstrekkelig til at forholdet ikke anses for å være illojalt. For det første er det her grunn

---

<sup>104</sup> Borch og Fougner (2000) s. 72.

<sup>105</sup> Borch og Fougner (2000) s. 73.

til å understreke at arbeidstakers gode tro ikke var det eneste momentet lagmannsretten la vekt på, også handlingens begrensede omfang ble trukket frem. For det andre fastslo lagmannsretten at arbeidstakers opptreden medførte at han hadde opptrådt illojalt overfor arbeidsgiver. Den gode troen var kun et medvirkende moment til at illojaliteten ikke ble ansett for å gi grunnlag for oppsigelse.

På denne bakgrunn mener jeg at god tro hos arbeidstaker er et moment som bør kunne tillegges betydning ved vurderingen av om det foreligger illojal opptreden, men at det normalt sett vil måtte tillegges liten vekt. God tro vil dermed først og fremst kunne virke inn som støtteargument, og primært kunne ha gjennomslagskraft der argumentet kan kombineres med andre momenter som taler for en modifikasjon i arbeidstakers favør. Et slikt moment kan for eksempel være omfanget av forberedelseshandlingene, jfr. RG 1995 s. 887.

#### 4.3.3 Arbeidstaker befinner seg i en tvangssituasjon

Ulike grunner kan ligge bak arbeidstakers ønske om å finne seg nytt arbeid eller starte virksomhet på egen hånd. Ofte vil det være arbeidstakers egne forhold som ligger bak et slikt ønske. Arbeidstakeren kan for eksempel synes at det er mer givende å være sin egen sjef, eller det kan være rent økonomiske motiver som ligger til grunn. Ved andre anledninger er det likevel arbeidsgivers forhold som foranlediger overgangen til konkurrerende virksomhet. Situasjonen kan for eksempel være at arbeidsgiver har dårlig økonomi, og at arbeidstakeren derfor har grunn til å frykte for stillingen sin. I slike situasjoner vil arbeidstaker ha større incentiv enn ellers til å vurdere oppstart av egen virksomhet – på mange måter kan man si at arbeidstaker befinner seg i en tvangssituasjon.<sup>106</sup> Spørsmålet er om dette gir arbeidstaker en videre adgang enn ellers til å sikre egne interesser i form av forberedelser med tanke på overgang til konkurrerende virksomhet.<sup>107</sup>

---

<sup>106</sup> Se avhandlingens punkt 1.4.6 for en definisjon av begrepet "tvangssituasjon" slik det benyttes i avhandlingen.

<sup>107</sup> Dege (2009) s. 949, Lunde (2000) s. 395.

I NAD 1988 s. 1227 bemerket Bergen byrett at den aktuelle arbeidstakeren ikke var i noen tvangssituasjon. Dermed var det heller ikke grunn til å gjøre unntak fra den alminnelige hovedregelen om lojalitetsplikts betydning som skranke for arbeidstakers forberedelseshandlinger. Motsetningsvis kan det sluttet at en tvangssituasjon vil kunne gi større rom for å foreta forberedelseshandlinger enn det som i alminnelighet gjelder. Dette synes også å være lagt til grunn i juridisk teori.<sup>108</sup> Hensynene som gjør seg gjeldende i tvangssituasjoner trekker i samme retning.<sup>109</sup>

Det er likevel ikke alle tvangssituasjoner som kan medføre større adgang for arbeidstaker til å forberede overgang til konkurrerende virksomhet. I den forbindelse er det naturlig å foreta en grunnleggende sondering mellom tilfeller der tvangssituasjonen skyldes arbeidstakers egne forhold, og tilfeller der situasjonen har oppstått som følge av virksomhetens forhold eller andre forhold arbeidstaker har liten eller ingen påvirkningsmulighet over. Der arbeidstakers egne forhold har resultert i den vanskelige situasjonen vil det normalt sett være liten grunn til å beskytte vedkommende utover det som følger av hovedreglene.<sup>110</sup> Dette vil eksempelvis være tilfelle der oppsigelsen blir foretatt grunnet arbeidstakers egne forhold. Dersom det isteden er arbeidsgivers forhold som har resultert i situasjonen vil arbeidstaker i større grad enn ellers kunne sies å ha en legitim grunn til å planlegge overgangen til konkurrerende virksomhet.<sup>111</sup> Det er da naturlig at arbeidstaker i slike tilfeller får en noe videre adgang enn ellers til å ta hensyn til sine egne interesser.<sup>112</sup>

---

<sup>108</sup> Lunde (2000) s. 395.

<sup>109</sup> Hensynene som gjør seg gjeldende i slike situasjoner er drøftet nærmere under avhandlingens punkt 2.3 siste avsnitt.

<sup>110</sup> Andersen (1964) s. 142.

<sup>111</sup> Andersen (1964) s. 143. Se avhandlingens punkt 1.4.6 for eksempler på slike situasjoner.

<sup>112</sup> Andersen (1964) s. 143.

Det er likevel klart at det heller ikke i slike situasjoner kan være snakk om noen fri adgang for arbeidstaker til å planlegge eller igangsette konkurrerende virksomhet.<sup>113</sup> Selskaper med svak økonomi vil klart være avhengig av at arbeidstakerne fremmer selskapets interesser på best mulig måte dersom de negative resultatene skal kunne snus. Dersom arbeidstaker bestemmer seg for å prioritere hensynet til egen jobbsikkerhet, og av den grunn nedprioriterer arbeidet for selskapets beste, vil dette fort kunne medføre slutten for arbeidsgivers virksomhet. Utgangspunktet om at arbeidsgivers interesser skal gis fortrinnsrett der disse kolliderer med arbeidstakers egne bør gjelde også her.<sup>114</sup>

Spørsmålet blir dermed hvilke modifikasjoner som kan foretas i forhold til hovedreglene angitt i avhandlingens punkt 3 basert på at arbeidstaker befinner seg i en tvangssituasjon.

I Rt. 1960 s. 371 la Høyesteretts flertall (dissens 4-1) vekt på at arbeidstaker hadde hatt grunn til å tro at hans stilling var utrygg. Retten fant dermed at det ikke forelå et tillitsbrudd av en slik karakter at avskjed ville være rettmessig. Høyesterett tok ikke eksplisitt stilling til hvorvidt det overhodet hadde skjedd et brudd på lojalitetsplikten, i og med at saken gjaldt hvorvidt avskjeden hadde vært rettmessig eller ikke. Det er dermed usikkert hvor langt dommen kan anvendes som argument for en modifikasjon av hovedregelen.

En annen dom av interesse er RG 1999 s. 427. Lagmannsretten konstaterte der at uoverensstemmelsene mellom selskapets eiere hadde skapt usikkerhet omkring bedriftens fremtid. Arbeidstakerne, som kort tid etter utløpet av oppsigelsestiden startet konkurrerende virksomhet, ble ikke ansett for å ha opptrådt i strid med lojalitetsplikten. Det er nærliggende å anta at arbeidstakernes usikre situasjon spilte inn ved denne vurderingen.

---

<sup>113</sup> Dege (2009) s. 949.

<sup>114</sup> Dege (2009) s. 949

Arbeidstaker vil også ha grunn til å frykte for sin stilling ved permittering. Selv om lojalitetsplikten fortsatt gjelder i slike tilfeller, taler hensynet til arbeidstaker for at vedkommende i slike situasjoner gis en relativt vid adgang til å forberede konkurrerende virksomhet.<sup>115</sup> Også LB-2012-28693 tilsier dette. I denne saken, som gjaldt en midlertidig forføyning, uttalte Borgarting lagmannsrett følgende om lojalitetspliktens betydning som skranke for arbeidstakers adgang til å søke arbeid hos andre mens vedkommende var permittert:

”Etter lagmannsrettens syn tilsier sammenheng i regelverket og systembetraktninger at det forutsetter klare holdepunkter og sterke interesser hos arbeidsgiver før en arbeidsgiver som ikke makter å sysselsette sine ansatte, ut fra lojalitetsbetraktninger i permitteringstiden skal kunne nekte den permitterte å arbeide for andre som driver med det samme”.<sup>116</sup>

Kjennelsen taler klart for at permitterte arbeidstakere tilstås en større adgang til å forberede konkurrerende virksomhet enn den som følger av hovedreglene. Kjennelsen kan også anføres som et argument for en generelt større adgang til forberedelseshandlinger der arbeidstakere befinner seg i en tvangssituasjon.

Ved den nærmere grensedragningen er det naturlig å legge vekt på hvor alvorlig og nærliggende tvangssituasjonen fremstår for arbeidstaker. Økonomiske vanskeligheter hos arbeidsgiver kan neppe alene være tilstrekkelig til at arbeidstaker kan ha en videre adgang enn normalt til å forberede konkurrerende virksomhet. De fleste selskaper vil fra tid til annen kunne oppleve dårlige resultater, uten at dette medfører nedbemanning eller konkurs. Arbeidstaker vil i de fleste slike tilfeller ikke kunne sies å være i en tvangssituasjon hva angår behovet for å lete etter ny stilling. Det er da neppe noen grunn til at vedkommende skal få større adgang til å forberede konkurrerende

---

<sup>115</sup> Se også avhandlingens punkt 2.1

<sup>116</sup> LB-2012-28693 (kjennelsens side 8)



virksomhet enn det som følger av hovedreglene. For at vanskelighetene skal medføre modifikasjoner bør de være av en slik karakter at arbeidstakeren har berettiget grunn til å frykte for sin fremtid i selskapet – enten som følge av virksomhetens konkurs, eller som følge av nedbemanning. I slike tilfeller vil den ansatte ha en legitim interesse i å vurdere mulighetene for ansettelse andre steder enn hos arbeidsgiver, herunder mulighetene for å starte egen virksomhet. Denne legitime interessen vil være enda sterkere tilstede der arbeidstakeren allerede er sagt opp grunnet nedbemanning hos arbeidsgiver.

Det vil likevel være begrenset hvor sterke modifikasjoner som kan gjøres i forhold til de alminnelige utgangspunktene. Som nevnt ovenfor vil arbeidstakere som befinner seg i en tvangssituasjon også være forpliktet til å fremme selskapets interesser på en lojal måte – om enn i noe mindre grad enn ellers. Modifikasjoner vil derfor trolig være mest aktuelt vedrørende adgangen til sonderinger i markedet samt lignende forberedelseshandlinger med begrenset skadepotensiale. Gode grunner taler altså for en noe videre adgang til slike forberedelseshandlinger enn det som i alminnelighet gjelder. Forberedelseshandlinger med større skadepotensiale vil dog neppe kunne aksepteres, selv om arbeidstaker befinner seg i en tvangssituasjon. Større adgang til slike forberedelseshandlinger kan neppe sies å være i samsvar med de bærende hensynene bak lojalitetsplikten, og utgangspunktene angitt under punkt 3.3 bør derfor gjelde i slike situasjoner.

#### 4.3.4 Forberedelseshandlinger foretatt i arbeidstiden

Det alminnelige utgangspunktet er naturlig nok at arbeidstaker i arbeidstiden plikter å utføre arbeidsoppgaver for arbeidsgiver. Dette følger som en direkte konsekvens av ansettelsesforholdet. Forberedelseshandlinger i arbeidstiden vil ikke bare kunne medføre konkurranse med arbeidsgiver, de vil også medføre brudd på det arbeidsmessige og tidsmessige aspektet av lojalitetsplikten.<sup>117</sup> Derfor er det gode

---

<sup>117</sup> Dege (2009) s. 941.

grunner for å anta at slike forberedelseshandlinger som utgangspunkt vil bedømmes strengere enn tilsvarende handlinger foretatt på fritiden.<sup>118</sup>

”Superject-dommen” fastslår videre at arbeidstakers forberedelser til oppstart av konkurrerende virksomhet ikke kan være synlige i markedet, samt at handlingene heller ikke må ”komme til fortrengsel” for arbeidstakers arbeidsoppgaver i oppsigelsestiden.<sup>119</sup> Uttalelsen kan gi inntrykk av at forberedelseshandlinger i arbeidstiden nærmest automatisk vil medføre strid med lojalitetsplikten. Dette fordi handlinger i arbeidstiden per definisjon vil komme til fortrengsel for arbeidstakers arbeidsoppgaver i det samme tidsrommet. En slik kategorisk regel vil dog neppe kunne legges til grunn. Det er en konkret vurdering som skal foretas i den enkelte sak.<sup>120</sup> Dette bør også gjelde for handlinger foretatt i arbeidstiden. Spørsmålet blir dermed hvilke modifikasjoner i skjerpende retning som vil gjelde i disse situasjonene.

Storeng, Beck og Due Lund legger til grunn at utøvelse av konkurrerende virksomhet i arbeidstiden ”som regel” vil gi grunnlag for avskjed.<sup>121</sup> Andre forfattere er mindre bastante i sine konklusjoner angående dette – eksempelvis nøyer Dege seg med å konstatere at konkurrerende aktivitet i arbeidstiden ”lettere” vil måtte anses for å medføre strid med lojalitetsplikten.<sup>122</sup> Domstolene har gjennomgående ansett det for å være et skjerpende moment dersom forberedelseshandlinger er gjennomført i arbeidstiden. Det foreligger likevel få avgjørelser der domstolene på mer prinsipielt grunnlag har tatt stilling til hvilken vekt momentet skal ha. Et unntak i så måte er ”Industrisenteret”.<sup>123</sup> Arbeidstaker hadde der vært i tre møter med en potensiell ny arbeidsgiver, hvorav et av disse hadde blitt avholdt i arbeidstiden. Lagmannsretten uttalte at det var ”kritikkverdigg” at møtet hadde blitt avholdt i arbeidstiden, men at dette

---

<sup>118</sup> Dege (2009) s. 941, Storeng, Beck og Due Lund (2011) s. 452.

<sup>119</sup> LA-2006-71768 (se s. 5). Dommen er også nærmere omtalt under avhandlingens punkt 2.1 og 3.1.2.

<sup>120</sup> Fougner (1999) s. 208.

<sup>121</sup> Storeng, Beck og Due Lund (2011) s. 452.

<sup>122</sup> Dege (2009) s. 941.

<sup>123</sup> LE-2003-26 – faktum i dommen er gjengitt under punkt 3.2.3.

ikke uten videre var avgjørende i forhold til lojalitetsspørsmålet. Det avgjørende var hva som hadde skjedd på møtet.

Dersom arbeidstaker i betydelig utstrekning har foretatt forberedelseshandlinger i arbeidstiden vil dette sjelden kunne sies å være i samsvar med lojalitetsplikten. Arbeidstaker vil i slike tilfeller ofte ha satt egne interesser foran arbeidsgivers, noe det ikke er adgang til mens man fortsatt er ansatt hos arbeidsgiver. Der det kun er en mindre del av forberedelsene som har funnet sted i arbeidstiden vil forholdet bare i begrenset grad virke skjerpende i forhold til hovedreglene angitt i punkt 3. Et slikt tilfelle stod man overfor i LB-2007-64453. Borgarting lagmannsrett fant i den saken at det var uklart i hvilken grad forberedelseshandlingene hadde skjedd i arbeidstiden. Retten antok på denne bakgrunn at omfanget var så beskjedent at det ikke kunne tillegges ”særlig vekt” ved vurderingen.<sup>124</sup> På bakgrunn av dette legger jeg til grunn at det ikke er ubetinget avgjørende om forberedelseshandlingene har skjedd i arbeidstiden. Det vil likevel utgjøre et skjerpende moment, slik at arbeidstaker lettere vil kunne anses for å ha opptrådt illojalt enn der forberedelseshandlingene skjedde utenfor arbeidstiden.

#### 4.3.5 Grensen for ledende ansatte

##### 4.3.5.1 Hensynene som begrunner en strengere lojalitetsplikt for ledende ansatte

Ansatte i ledende stillinger er særlig betydningsfulle for arbeidsgiver. En av grunnene til dette er at de besitter stillinger som er spesielt viktige for selskapet – arbeidstakere som ikke presterer tilfredsstillende i slike stillinger vil ofte kunne gjøre større skade for arbeidsgiver enn hva tilfellet er for ansatte lenger ned i hierarkiet. Grunnet deres store betydning er det særlig viktig at ansatte i ledende stillinger har den nødvendige tillit hos arbeidsgiver.<sup>125</sup> I tillegg vil de ledende ansatte fungere som eksempler for sine underordnede hva gjelder etterlevelse av selskapets regler samt holdninger til

---

<sup>124</sup> LB-2007-64453 (se s. 7).

<sup>125</sup> Dege (2009) s. 814-815.

selskapet.<sup>126</sup> Det kan derfor sies å være særlig viktig at ledende ansatte opptrer lojalt overfor arbeidsgivers interesser. Manglende lojalitet blant lederne vil fort kunne spre seg nedover i hierarkiet, noe som kan resultere i negative resultater for arbeidsgiver.

Disse hensynene ble også fremhevet i Rt. 1997 s. 1128. Høyesterett uttalte i denne dommen at det var ”på det rene” at særlige krav måtte stilles til en leder. Dette begrunnet retten både med det særlige behovet for tillit som gjelder for en leder samt den signaleffekten lederens handlemåte har.<sup>127</sup> Dommen gjaldt avskjed av administrerende direktør grunnet kritikkverdig håndtering av direktørens egne økonomiske problemer. Selv om saksforholdet i dommen er et annet enn det som er temaet for denne avhandlingen, vil resonnementet vedrørende signaleffekten og dens betydning etter min oppfatning være relevant også her.

På bakgrunn av de ovenfor nevnte hensyn er det i rettspraksis lagt til grunn at lojalitetsplikten er sterkere for ansatte i ledende stillinger enn for øvrige arbeidstakere, jfr. bl.a. Rt. 1990 s. 607.<sup>128</sup> Høyesterett uttalte der at ”det må følge av lojalitetsplikten, ikke minste hensett til det nivå de befant seg på, at de pliktet å holde styret eller overordnede orientert om forhold som var av betydning for bedriftens virksomhet”. De aktuelle arbeidstakerne var henholdsvis administrerende direktør og systemsjef hos arbeidsgiver, og det følger klart av dommen at deres ledende stilling ble tillagt vekt i skjerpene retning hva gjaldt deres lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver. Utgangspunktet om sterkere lojalitetsplikt er også lagt til grunn i juridisk teori.<sup>129</sup> Hvilken grad av innskjerping arbeidstakers ledende stilling medfører vil bli drøftet nærmere under punkt 4.3.5.3.

---

<sup>126</sup> Smith Ulseth (2006) s. 168.

<sup>127</sup> Rt. 1997 s. 1128 (se s. 1133).

<sup>128</sup> Jfr. også avhandlingens punkt 2.1.

<sup>129</sup> Lunde (2000) s. 394, Smith Ulseth (2006) s. 148.

#### 4.3.5.2 Hva som kreves for at arbeidstaker skal kunne sies å ha en ”ledende stilling”

Et spørsmål som oppstår i forbindelse med ledende ansatte er hvilke stillinger som skal anses som såpass ”ledende” at de er beheftet med et strengere lojalitetskrav. Et av de bærende hensyn bak en sterkere lojalitetsplikt for ledende ansatte er som nevnt at disse fungerer som eksempler til etterlevelse for øvrige ansatte.<sup>130</sup> Dette hensynet gjør seg først og fremst gjeldende der vedkommende har lederansvar, og i kraft av dette kan øve påvirkning overfor sine underordnede. Dette ble også lagt til grunn i LB-2007-64453, hvor retten uttalte følgende om hva som måtte anses som en ”ledende” stilling:

”Med ledende stilling må forstås en stilling som innebærer et særlig ansvar med som regel overordnede arbeidsoppgaver i forhold til virksomhetens øvrige ansatte. En administrerende direktør, en markedsansvarlig eller en daglig leder kan være eksempler på slike stillinger”.<sup>131</sup>

Det er klart at daglig leder og administrerende direktør i selskapet normalt sett vil kunne sies å inneha en ”ledende stilling”. Det samme vil trolig gjelde for en del øvrige ledere med personalansvar, jfr. ”Industrisenteret”. Selskapets Oslo-avdeling bestod av tre selgere i tillegg til lederen, samt to lagermedarbeidere. I utgangspunktet kan det synes merkelig at vedkommende ble ansett for å ha en ledende stilling, i og med at hans personalansvar gjaldt et såpass lite antall personer. Her vil det likevel måtte tas i betraktning at bedriftens størrelse var liten, og at vedkommende derfor kunne ha en ”sentral stilling” selv om han kun var overordnet for et meget begrenset antall personer.<sup>132</sup> Det er en konkret vurdering som foretas, og det avgjøres dermed for den enkelte bedrift hva som utgjør en ”ledende stilling”. Bedriftens størrelse vil naturlig nok kunne få stor betydning i den forbindelse. For større bedrifter vil det derfor kanskje måtte stilles strengere krav til antall underordnede enn det ble gjort i ”Industrisenteret” for at man skal kunne anses som ansatt i en ledende stilling.

---

<sup>130</sup> Jfr. punkt 4.3.5.1.

<sup>131</sup> LB-2007-64453 (se s. 6).

<sup>132</sup> LE-2003-26 (se s. 8).

Et tilfelle der arbeidstaker derimot ble ansett for ikke å ha noen ”ledende stilling”, forelå i LB-2007-64453. Retten fant at arbeidstakerens posisjon som firmaets mestselgende eiendomsmegler ikke medførte at hans stilling fikk et annet innhold enn de øvrige meglernes. At vedkommende, i kraft av sin store inntjening for bedriften, var en sentral person for arbeidsgiver kunne ikke medføre at han fikk noen ”ledende stilling”, og heller ikke vedkommendes styreverv i virksomheten medførte en slik stilling for ham. Dommen synes å legge stor vekt på hvorvidt arbeidstaker kan sies å ha lederansvar eller personalansvar i virksomheten. Dette er i tråd med hensynet til arbeidstakers mulige påvirkningskraft overfor øvrige ansatte, jfr. ovenfor. Påvirkningskraften synes derfor å være et logisk og fornuftig utgangspunkt for den konkrete vurderingen av hvorvidt arbeidstaker har hatt en ledende stilling i virksomheten eller ikke.

#### 4.3.5.3 I hvilken grad lojalitetsplikten skjerpes som følge av arbeidstakers ledende stilling

Som utgangspunkt er det som nevnt naturlig at den skjerpede lojalitetsplikten får innvirkning i forhold til alle forberedelseshandlingene nevnt under avhandlingens punkt 3. Også rettspraksis synes å ha lagt til grunn at det skjer en generell skjerpelse av lojalitetsplikten, med virkning for alle forberedelseshandlinger. I ”Industrisenteret” la lagmannsretten altså til grunn at arbeidstaker hadde en ”sentral stilling” i virksomheten og at hans lojalitetsplikt måtte vurderes ut fra det.<sup>133</sup> Dommen taler for at ledende ansatte vil ha en snevrere adgang til å foreta forberedelseshandlinger – uavhengig av hvilke handlinger det dreier seg om. Hvor innsnevret adgangen vil være er vanskelig å uttale seg generelt om, da domstolene i den enkelte sak normalt bare tar stilling til hvorvidt det foreligger illojalitet som kan begrunne oppsigelse, avskjed eller erstatningsansvar.<sup>134</sup>

---

<sup>133</sup> LE-2003-26 (se s. 8).

<sup>134</sup> Jfr. også avhandlingens punkt 1.5 vedrørende dette.

Selv om ledende ansatte vil ha snevrere adgang til å foreta forberedelseshandlinger enn øvrige ansatte, er det klart at også disse like fullt vil ha en viss adgang til å foreta forberedelseshandlinger. Det vises her til at flere av dommene som angir grensene for arbeidstakers handlinger gjaldt ledende ansatte i den aktuelle virksomheten, bl.a. ”Superject-dommen”. I NAD 1987 s. 269 la Oslo Byrett til grunn at ”også folk i ledende stillinger” hadde anledning til å undersøke mulighetene for å starte for seg selv, uten at dette alene gav grunnlag for avskjed.<sup>135</sup> Ansatte i ledende stillinger vil, i likhet med øvrige arbeidstakere, kunne ha en legitim interesse i å vurdere oppstart av konkurrerende virksomhet, jfr. avhandlingens punkt 2.2 og 2.3. Slike ansatte vil som sagt ha en sterkere lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver, men denne strengere plikten rekker ikke langt nok til å begrunne at enhver forberedelseshandling skal måtte anses som brudd på lojalitetsplikten. Også her må det skje en konkret vurdering, hvor det sentrale er om arbeidstakers opptreden totalt sett innebærer et slikt skadepotensiale for arbeidsgiver at det er berettiget å anse forholdet som illojalt. Terskelen for konstatering av illojalitet vil dog ligge lavere enn hva tilfellet er for øvrige ansatte.

## **5 De lege ferenda-betraktninger**

Grensene for arbeidstakers forberedelseshandlinger blir et tema i stadig flere saker, siden en økende andel av arbeidsstyrken i Norge jobber innenfor såkalte kunnskapsintensive bransjer.<sup>136</sup> I større grad enn før vil selskaper dermed kunne tømmes for verdier ved arbeidstakernes overgang til konkurrerende virksomhet.

Til en viss grad kan det også hevdes at arbeidstakernes lojalitet overfor arbeidsgiver er mindre enn den var for noen år tilbake. Blant annet skifter arbeidstakere jobb langt oftere nå enn tilfellet var for bare 20 år siden.<sup>137</sup> Samlet sett fører disse forholdene til at

---

<sup>135</sup> NAD 1987 s. 269 (se s. 3).

<sup>136</sup> Se avhandlingens punkt 1.1 for eksempler på bedrifter innenfor kunnskapsintensive bransjer.

<sup>137</sup> <http://www.forskning.no/artikler/2006/desember/1166007042.08>.

man neppe vil oppleve et lavere antall saker vedrørende arbeidstakers adgang til forberedelseshandlinger de nærmeste årene, snarere tvert i mot.

Siden avhandlingens tema vil være aktuelt også i fremtiden, kan det være interessant å se nærmere på rettstilstanden de lege ferenda, for å vurdere om rettstilstanden kan sies å være tilfredsstillende eller om det er endringer som bør foretas.

Arbeidsmiljøloven har, som nevnt under punkt 1.6, ingen bestemmelser som slår fast eksistensen av lojalitetsplikten. Heller ikke har loven bestemmelser som tar for seg grensene for arbeidstakers forberedelseshandlinger. Et naturlig spørsmål er da hvilket behov som eksisterer for slike lovregler, herunder om en prinsippbestemmelse som slår fast arbeidstakers lojalitetsplikt vil medføre noen forbedring i forhold til dagens situasjon.

En prinsippbestemmelse som nevnt ville tydeliggjort arbeidstakers lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver, og kunne bidratt til å synliggjøre denne forpliktelsen for arbeidstakeren. Utover signaleffekten er det likevel usikkert hvilken innvirkning en slik bestemmelse ville hatt for rettstilstanden. Det er ikke tvil om at det allerede eksisterer en ulovfestet lojalitetsplikt som setter grenser for arbeidstakers forberedelseshandlinger.<sup>138</sup> For at en eventuell lovregulering skal få nevneverdig praktisk betydning bør nok denne gå nærmere inn på den konkrete vurderingen domstolene foretar av hvorvidt det foreligger illojal opptreden.

I den forbindelse kan det diskuteres om det er fornuftig at lovgiver tar grep for å regulere denne vurderingen nærmere. Etter gjeldende rett er det en konkret vurdering som må foretas, og det er flere ulike hensyn som spiller inn ved avveiningen som må gjøres. Fordelene ved en kodifisering er at lovgiver vil kunne kontrollere hvilke momenter som skal tillegges vekt i vurderingen. Således kan lovgiver sørge for at de bakenforliggende hensynene balanseres på en fornuftig måte.

---

<sup>138</sup> Jfr. avhandlingens punkt 1.6.



Dette kan likevel være vanskelig å gjennomføre i praksis: Som avhandlingens punkt 4 illustrerer er det mange forhold som kan medføre modifikasjoner i forhold til de generelle utgangspunktene. Det vil derfor være tilsvarende vanskelig å utforme en bestemmelse som på en presis måte kan ta for seg alle momentene som er relevante. I tillegg kommer det faktum at arbeidsretten er et dynamisk rettsområde med stort behov for fleksibilitet og tilpasning. Nedgangs- og oppgangstider i økonomien kan eksempelvis tilsi at visse justeringer bør kunne gjøres i forhold til grensen for illojalitet.<sup>139</sup>

De nevnte innvendingene kan likevel i stor grad kompenseres for ved bruk av rettslige standarder, slik man blant annet har sett i forbindelse med aml. § 15-7 og vilkåret om "saklig" grunn for oppsigelse. En rettslig standard som er fornuftig formulert kunne bidratt til å fremheve lojalitetsplikts betydning for arbeidstakers forberedelseshandlinger, samtidig som domstolene ville hatt den nødvendige fleksibiliteten til å ta hensyn til de konkrete omstendighetene som måtte være aktuelle i den aktuelle situasjonen.

Domstolene har stort sett funnet en god balanse mellom generelle hovedlinjer vedrørende lojalitetsvurderingen, og rom for individuell justering der de konkrete forholdene tilsier dette. Det foreligger således intet akutt behov for kodifikasjoner med tanke på en klarlegging av rettstilstanden. I første rekke er det lojalitetsplikts synlighet som tilsier en kodifisering. I tillegg vil en kodifisering kunne gjøre arbeidstakere og arbeidsgivere mer oppmerksomme på hvor grensen for tillatte forberedelseshandlinger går. I den forbindelse vil det ha betydning at de færreste arbeidstakere og arbeidsgivere har nevneverdig juridisk kompetanse. Lojalitetsplikts innhold, samt de grensene den setter for arbeidstakers forberedelseshandlinger, vil derfor være relativt vanskelig tilgjengelig så lenge det ikke foreligger noen lovfesting.

---

<sup>139</sup> Jfr. også avhandlingen punkt 4.3.3.

En kodifisering vil således kunne bidra til at den jevne arbeidsgiver og arbeidstaker i langt større grad blir oppmerksom på hvordan rettstilstanden er de lege lata.

Samlet sett er jeg derfor av den oppfatning at en lovfesting vil kunne medføre en forbedring av den rettslige situasjonen, og at det derfor bør vurderes om en redegjørelse bør foretas med tanke på utformingen av en rettslig standard i den forbindelse.

## 6 Kilder

### 6.1 Litteraturliste

Lunde, Tore *God forretningsskikk næringsdrivande imellom*, Bergen, 2000.

Poulsen, Sune Troels *Loyalitetspligt & erhvervsforbud*, København, 1991.

Dege, Jan Tormod *Arbeidsgivers styringsrett. Bind 3: Oppsigelse og avskjed. Den spesielle del*, Oslo, 1997.

Johansen, Thor-Erik *Inngåelse og avslutning av arbeidsforhold*, 4. utgave, Kristiansand, 2006.

Evju, Stein *Arbeidsrett. Utvalgte artikler 2001-2010*, Oslo, 2010.

Borch, Alex og Fougner, Jan *Konkurranse med nåværende eller tidligere arbeidsgiver*.  
I: Lov og Rett. 2000, S.67-100.

Ulseth Smith, Terese *Daglig leders stillingsvern: samspill og kollisjon mellom selskapsrett og arbeidsrett*, Oslo, 2006.

Langer, Morten *Konkurrence- og kundeklausuler*, København, 2006.

Fougner, Jan *Arbeidsavtalen: utvalgte emner*, Oslo, 1999.

Dege, Jan Tormod *Den individuelle arbeidsrett del 2*, Oslo, 2009.

Fanebust, Arne *Innføring i arbeidsrett*, 2. utgave, Oslo, 2002

Langer, Morten *Rekrutteringsbegrensninger: herunder jobklausuler*, København, 2010.

Andersen, Kristen *Fra arbeidslivets rett*, Oslo, 1967.

Aagaard, Erik C og Melsom, Nina *Bedriftens personalthåndbok: rett og plikt i arbeidsforhold*, Oslo, 2006

Jakhelln, Henning *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utgave, Oslo, 2006.

Storeng, Nils H., Beck, Tom H. og Due Lund, Arve *Arbeidslivets spilleregler*, 2. utgave, Oslo, 2011

Eckhoff, Torstein og Helgesen, Jan E. *Rettskildelære*, 5. utgave, Oslo, 2001

Nygaard, Nils *Rettsgrunnlag og standpunkt*, 2. utgave, Bergen, 2004

Andenæs, Johs *Almindelig strafferett*, 5. utgave ved Magnus Matningsdal og Georg Fredrik Rieber-Mohn, Oslo, 2004

## 6.2 Lovregister

1902 Almindelig borgerlig Straffelov (Straffeloven) av 22. mai 1902

2005 Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) av 17. juni 2005 nr. 62

2005 Lov om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven) av 17. juni 2005 nr. 90

2009 Lov om kontroll med markedsføring og avtalevilkår mv. (markedsføringsloven) av 9. januar 2009 nr. 2

### 6.3 Rettspraksis

#### 6.3.1 Høyesterettsavgjørelser

Rt. 1959 s. 900

Rt. 1960 s. 371

Rt. 1990 s. 607

Rt. 1996 s. 1401

Rt. 1997 s. 1128

Rt. 2009 s. 1183

#### 6.3.2 Lagmannsrettsavgjørelser

RG 1989 s. 313

RG 1995 s. 887

RG 1999 s. 427

LG-2000-1483

LE-2002-268

LE-2003-26 ("Industrisenteret")

LG-2004-14258

LH-2006-33392 ("Midt Troms Kontorservice")

LA-2007-71768 ("Superject")

LB-2007-64453

LB-2007-137797

LB-2008-177279

LG-2010-73279

LE-2010-194272

RG 2011 s. 644

LB-2012-28693

### 6.3.3 By- og herredsrettsavgjørelser

NAD 1984 s. 317 (Holt herredsrett)

NAD 1987 s. 218 (Oslo byrett)

NAD 1987 s. 269 (Oslo byrett)

NAD 1987 s. 282 (Oslo namsrett)

NAD 1988 s. 365 (Oslo byrett)

NAD 1988 s. 367 (Sarpsborg byrett)

NAD 1988 s. 755 (Oslo byrett)

NAD 1988 s. 1227 (Bergen byrett)

RG 1988 s. 1139 (Trondheim byrett)

RG 1996 s. 1241 (Oslo byrett)

### 6.4 Andre kilder

Salvanes, Kjell G. ... [et al.] *Arbeidsliv i omstilling*. Oslo, 2006.

<http://www.forskning.no/artikler/2006/desember/1166007042.08> [sitert 21.12.2006]

Berntsen, Lise *Lojalitetspliktenes skranker for arbeidstakers forberedende handlinger til konkurrerende virksomhet i oppsigelsestiden*, Oslo, 2011 (masteroppgave)

